



Universidad de la República
Facultad de Ciencias Sociales
Departamento de Trabajo Social



Doctorado en Ciencias Sociales con especialización en Trabajo Social

Los trabajadores sociales en el Uruguay de la última década: sus espacios ocupacionales y condiciones de trabajo

Autora: Adela Susana Claramunt Abbate

Tutora: Dra. Silvia Fernández Soto (Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires - Facultad de Ciencias Humanas)

Co-Tutora: Dra. Sandra Leopold Costábile (Universidad de la República - Facultad de Ciencias Sociales)

Montevideo

Uruguay

2018

El tribunal docente integrado por los abajo firmantes aprueba la Tesis de Investigación:

Título:

.....
.....

Autora:

.....

Tutora:

.....

Carrera:

.....

Calificación:

.....

Tribunal:

Profesor

.....

(Nombre y firma).

Profesor

.....

(Nombre y firma)

Profesor

.....

(Nombre y firma)

Fecha:

A Sofía y Emiliano

Agradecimientos

La realización de este trabajo ha sido posible por la conjunción del apoyo de muchas personas, cuyas contribuciones fueron diversas y valiosas

En especial mi tutora, la profesora Silvia Fernández Soto, quien me apoyó y fortaleció el proceso de elaboración de esta tesis.

La profesora Sandra Leopold que actuando como cotutora, compartió con dedicación la orientación del trabajo realizado y alentó el intercambio fecundo con otros investigadores de América Latina, España y Portugal.

Las trabajadoras sociales entrevistadas, las que generosamente cedieron su tiempo y sus aportes nutriendo este trabajo con sus indispensables testimonios.

Los trabajadores sociales que apoyaron facilitando el encuentro con otros profesionales y aportaron documentos que enriquecieron el trabajo.

La Asociación de Asistentes Sociales del Uruguay, muchos de cuyos integrantes en diversos periodos alentaron y aportaron a esta investigación.

El Departamento de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales, que apoyó la realización del Primer Censo de Trabajadores Sociales del Uruguay.

Gerardo Sarachu y Adriana García, porque en el trabajo conjunto y el intercambio cotidiano se sentaron las bases iniciales de esta investigación.

Marcela García por el trabajo compartido y su invaluable aporte en el procesamiento del Censo de Egresados de Trabajo Social. Ella junto a Adriana García, Hugo de los Campos y Gabriela Cirino, fueron colaboradores fundamentales para la realización de dicho censo.

Mariana Aguirre por su compañerismo y solidaridad siempre presente y especialmente por el tiempo destinado a apoyar la edición de este trabajo.

El equipo docente del Área Académica DeLiberación y Sujetos Colectivos y del Proyecto Integral Sujetos colectivos y organización popular, por su aliento constante y su confianza en que este esfuerzo daría sus frutos.

Los compañeros de la Facultad de Ciencias Sociales y en especial del Departamento de Trabajo Social (docentes y no docentes) que colaboraron en diferentes fases de esta investigación.

Las amigas y amigos y mi familia (muchos y muy queridos) que siempre alentaron el trabajo y ofrecieron su afecto.

Resumen

La investigación se propuso contribuir al conocimiento del mercado de trabajo y de los espacios ocupacionales de los trabajadores sociales en el Uruguay de la última década, en sus interconexiones con las transformaciones societales del capitalismo tardío. Se parte de analizar la crisis del capital evidenciada a partir de la década de 1970 y la consiguiente reestructuración productiva, los cambios en el Estado y su impacto en el mundo del trabajo y en las políticas sociales, para comprender sus repercusiones en el ámbito profesional del Trabajo Social en el Uruguay. Se analizan las condiciones de trabajo de los trabajadores sociales y su incidencia en sus condiciones de vida, así como en el desarrollo y contenidos de la actividad profesional.

El trabajo que llevan adelante los trabajadores sociales (considerado como trabajo abstracto y concreto) conforma una especialización del trabajo colectivo, un trabajo complejo con un fuerte componente intelectual, donde la acción sobre las expresiones de la cuestión social y con los sujetos afectados negativamente por ella, indica ser el ámbito privilegiado en que se desarrollan sus espacios ocupacionales.

Desde la perspectiva histórico-dialéctica en que se sustenta esta investigación se estudia el ejercicio profesional como trabajo asalariado y se lo reconoce y entiende en sus interrelaciones con los procesos societales que lo redimensionan y contribuyen a la explicación de sus principales desarrollos en la actualidad, en sus límites y posibilidades. Se busca además captar la subjetividad de los trabajadores sociales en términos de sus formas de concebir y representar el ejercicio profesional en las condiciones históricas en que llevan adelante su quehacer.

La estrategia metodológica diseñada contempla la utilización de fuentes primarias, secundarias y estrategias cualitativas y cuantitativas, de una manera combinada y complementaria. Se trata de una triangulación metodológica de modo de adquirir un conocimiento más amplio y profundo del objeto de análisis, atendiendo a la compleja articulación de componentes que confluyen y se entrelazan.

En términos de resultados y a modo de síntesis, la investigación permite constatar que el mercado laboral de los trabajadores sociales es heterogéneo, segmentado y estratificado, tanto en los niveles salariales como en las jerarquías que ocupan en los organismos en que se insertan como trabajadores. Se registra una ampliación de los puestos de trabajo, así como una diversificación de los espacios ocupacionales, instalándose a su vez la flexibilización y precarización de las condiciones laborales, con afectación de los derechos humanos y

sociales de los profesionales. Se afianza el pluriempleo como forma de contrarrestar los bajos salarios y la incertidumbre de los contratos a término, sobre todo en las generaciones más jóvenes. Se advierte un aumento de la polifuncionalidad e intensificación del trabajo, al mismo tiempo que la imposición de protocolos de actuación, con el riesgo de profundizar procesos de burocratización y desprofesionalización. Se hacen más frágiles las posibilidades de acrecentar la autonomía y legitimidad profesional así como la reflexión y acción colectiva y la proyección socio-política de estos profesionales asalariados.

Palabras clave: espacios ocupacionales, condiciones de trabajo, Trabajo Social.

Abstract

The research was proposed to contribute to the knowledge on the labour market and the occupational areas of social workers in Uruguay during the last decade, in their interconnections with the societal transformations of late capitalism. Starting from the analysis of the crisis of capital evidenced from the 1970s and the consequent restructure in production, the changes in the State and its impact on the world of work and social politics, to understand their impact on the professional field of Social work in Uruguay. The working conditions of social workers and its impact on their living conditions, as well as in the development and contents of the professional activity are analyzed.

The work carried out by social workers (considered as abstract and concrete work) is a specialization of collective work, a complex job with a strong intellectual component, where the action on expressions of the social issue and with the individuals adversely affected by it, indicates to be the privileged area in which their occupational areas are developed.

From the historical and dialectical perspective that underpins this research, professional exercise is studied as wage labour and it is recognized and considered in its interrelationships with the social processes that resize it and contribute to the explanation of its main developments today, its limits and possibilities. It seeks to also capture the subjectivity of social workers in terms of their ways of conceiving and representing the professional exercise in the historical conditions in which they carry out their work.

The designed methodological strategy contemplates the use of primary and secondary sources, qualitative and quantitative strategies, in a combined and complementary way. It is a methodological triangulation in order to acquire wider and deeper knowledge on the object

of analysis, according to the complex articulation of components that converge and intertwine.

In terms of results and as summary, the research allows to conclude that the employment of social workers is heterogeneous, segmented and stratified, both wage levels and hierarchies that take place in the organizations in which they are inserted as workers. An expansion of jobs is registered, as well as a diversification of occupational areas, settling at the same time the flexibilization and casualization of labour conditions, with involvement of the human and social rights of the professionals. Moonlighting is consolidated as a way to counter low wages and the uncertainty of the fixed-term contracts, especially in younger generations. An increase of the multifunctionality and intensification of work is noted, at the same time as the imposition of protocols, with the risk of deepening processes of bureaucratization and de-professionalization. Possibilities to increase autonomy and professional legitimacy are more fragile as well as collective action and reflection, and the socio-political projection of these salaried professionals.

Key words: occupational areas, work conditions, Social Work.

Tabla de Contenido

Introducción.....	1
Aspectos metodológicos	10
Estructura de la tesis	14
Capítulo I.....	16
Las transformaciones societales en las últimas cuatro décadas y sus expresiones en la formación socio-histórica de Uruguay	16
La crisis estructural del capital y la acumulación flexible del capitalismo tardío	17
La reestructuración productiva y el proyecto neoliberal.....	21
Transformaciones en el papel del Estado, en la "cuestión social" y en su tratamiento ...	25
Transformaciones en el mundo del trabajo	30
La flexibilización de las relaciones laborales y la precarización de los trabajadores. .	34
Cambios culturales, nuevas subjetividades y sus impactos en los colectivos de trabajadores.	37
Las diferentes expresiones que adquiere la precarización del trabajo en la actualidad.	42
Aproximación a la formación socio-histórica uruguaya y sus expresiones de las transformaciones societales del capitalismo flexible y de la cuestión social	46
La matriz de bienestar social uruguaya, la centralidad del Estado y las fuerzas sindicales.	48
La dictadura cívico-militar y el camino hacia las reformas y los recortes de protección social de la década de 1990.	53
Los gobiernos del Frente Amplio y la ampliación de la responsabilidad estatal en la resolución colectiva de las necesidades sociales y en la efectivización de derechos...	59
El Trabajo Social en Uruguay: su surgimiento en el marco de la configuración del Uruguay moderno y su proceso de institucionalización y legitimación	79

Capítulo II.....	98
Caracterización de los trabajadores sociales en la segunda década del siglo XXI en Uruguay	98
Aspectos socio demográficos.....	99
Cantidad de trabajadores sociales.	99
Sexo y edad.	100
Distribución geográfica.	103
Composición de los hogares.....	104
Aproximación a las condiciones de vida de los trabajadores sociales: sus hogares	107
Situación ocupacional	113
Inserción laboral en el área de formación.	116
Ocupados: predominio del pluriempleo y de más horas de trabajo de lo que desearían los trabajadores sociales.	118
Ocupados: búsqueda de otro empleo. Cuando no se puede parar de trabajar.	122
Organismos que contratan trabajadores sociales: lugar de trabajo principal.	124
Organismos empleadores: espacios en los cuales los trabajadores sociales realizan su segundo trabajo.	129
Tipos de contrato en el trabajo principal.....	131
Trabajo principal: el nivel de ingresos como expresión de la precarización.	135
Todos los empleos: total de ingresos e insatisfacción de los profesionales.	140
Ocupados: percepción de estabilidad.	143
Relaciones jerárquicas e interpersonales en el trabajo.	145
Características del jefe o supervisor.	145
Relacionamiento con jefe o supervisor.....	148
Discriminación y violencia en el espacio laboral.	149
Variación de la calidad del empleo.	154
Variación en relación a dos años anteriores al Censo.	154

Expectativas de variación de la calidad del empleo dos años después del Censo..	155
Contenidos del trabajo: tareas, calificaciones y autonomía de los profesionales	157
Tipo de tareas.	157
Relación de las tareas con las calificaciones.	159
Valoraciones acerca del contenido de las tareas, niveles de autonomía y satisfacción por su realización.....	161
Formación luego de la titulación de grado y vinculación con la Facultad de Ciencias Sociales	165
Formación de Posgrado.....	165
Educación permanente.	168
Vínculo con la Facultad de Ciencias Sociales y el Departamento de Trabajo Social.	169
Vinculación con la Asociación de Asistentes Sociales del Uruguay (ADASU)	170
A modo de síntesis.....	172
Capítulo III	175
Condiciones y contenidos del trabajo de los trabajadores sociales del Uruguay actual. El aporte y la mirada desde los testimonios de las profesionales	175
El quehacer profesional como trabajo asalariado especializado y los condicionamientos de los espacios ocupacionales.....	175
Consideraciones metodológicas.....	178
Perfil de las entrevistadas	183
Dimensiones de análisis.....	189
Condiciones de trabajo y su significación para sus protagonistas.	190
Tipos de cargos que ocupan las trabajadoras sociales: estabilidad/incertidumbre e inseguridad.	190
Bajos ingresos y ausencia de reconocimiento para asalariados que realizan un trabajo complejo, con formación universitaria y especialización de posgrado.	191
Rotación en los empleos: la búsqueda de mejores oportunidades laborales.	194

Naturalización de las condiciones de precariedad y el privilegio de contar con un empleo.	195
Demanda de trabajadores sociales no cubierta en espacios tradicionales de inserción.	197
A igual función diferente nivel salarial y forma de contratación ¿división de los trabajadores?	199
Extensión e intensificación de la jornada laboral: la invasión de la vida por el trabajo.	200
Repercusiones en la salud física y mental.	203
Situaciones de maltrato laboral y relaciones de trabajo conflictivas.....	205
Los locales de trabajo, condiciones y equipamientos.....	207
Ausencia de incentivos y dificultades de ascenso en los espacios ocupacionales..	210
Perfiles profesionales desdibujados y polivalentes.	212
Riesgo de desprofesionalización y disminución de la calidad de los servicios y programas sociales.....	214
Contenidos del trabajo profesional, demandas institucionales, y características y necesidades de la población atendida.....	215
Características que adquiere la autonomía profesional (relativa) y la identidad profesional de las trabajadoras sociales.	234
IV. Consideraciones finales.....	249
Bibliografía.....	259
Fuentes documentales	270

Introducción

Esta investigación se centra en el mercado laboral de los trabajadores sociales¹ en Uruguay, los espacios ocupacionales en que éstos se inscriben, las relaciones y condiciones de trabajo, así como las características y sentidos que adquiere la labor de estos profesionales en la última década (2007-2017). En este proceso de estudio, se parte de concebir a la profesión que estos trabajadores ejercen como un producto socio-histórico –con continuidades y rupturas en su desarrollo- signada por múltiples determinaciones que la configuran y reconfiguran como profesión social e institucionalmente legitimada. El Trabajo Social² se encuentra atravesado y determinado por el contexto macro-social e institucional en el que se inscribe, y es parte de un proceso continuo de elaboración colectiva en el que participan los profesionales que lo ejercen, por lo que se encuentra en permanente movimiento y sus agentes contribuyen a su recreación continua.

El reconocimiento de la historicidad de la profesión implica considerar el trabajo profesional como una *práctica en proceso*, en constante transformación, hecho éste que deriva fundamentalmente de las modificaciones sucedidas en las formas de expresión y en la profundización de las contradicciones sociales en momentos y contextos históricos determinados. A medida que las nuevas situaciones históricas se presentan, la práctica profesional, como componente de las mismas, también es obligada a redefinirse. (Iamamoto 1997 b: xxix)

Se entiende a su vez al Trabajo Social como una profesión que surge históricamente en Europa y en Estados Unidos³, asociada a los procesos de división socio-técnica del trabajo

¹ En este documento se utiliza dicha expresión genérica para denominar al conjunto de los/las trabajadores/as sociales con la finalidad de hacer más sencilla y cómoda la lectura evitando la explicitación sistemática de que se está haciendo referencia tanto a las mujeres como a los varones que conforman este colectivo profesional.

² En este trabajo se utiliza indistintamente los términos Trabajo Social y Servicio Social para denominar a la profesión, puesto que si bien en el Uruguay se ha extendido la utilización del primero, en la región se emplean ambas expresiones.

³ Como expresión de este origen es en Ámsterdam en 1899 que se crea la primera Escuela de Servicio Social europea (aunque es en Inglaterra donde se registran las primeras protoformas del ejercicio de esta profesión en el área de la asistencia social), y en Estados Unidos se desarrollan los primeros cursos en Nueva York -de seis meses de duración- en 1903 (Ander Egg et alli 1975).

que se instauran con el advenimiento del capitalismo monopolista y con la intervención del Estado en la cuestión social, fundamentalmente a través de las políticas sociales (Iamamoto y Carvalho 1982). En una primera fase el trabajador social se desempeña exclusivamente como operador de las políticas sociales con sus servicios y beneficios, pero con el pasar del tiempo y a partir de un proceso de calificación creciente que acompaña la ampliación y complejización de los padrones de protección social, también actúa en la formulación y evaluación de dichas políticas (Behring y Boschetti 2006). De ahí la intrínseca vinculación entre trabajo social y políticas sociales que se preserva en la contemporaneidad.

Al mismo tiempo que se complejizan las competencias y atribuciones del Trabajo Social se producen transformaciones en la identidad de los trabajadores sociales -en términos de la direccionalidad que imprimen a sus intervenciones y sus auto-representaciones- que se distancia de la identidad atribuida originalmente a estos profesionales y básicamente asociada a tareas de control social y disciplinamiento de las poblaciones a las que destinan su accionar socio-asistencial (Martinelli 1997). El desempeño adquiere otros componentes y sentidos, a través de los procesos por los cuales se resuelven las tensiones generadas entre las demandas institucionales de quienes contratan a los trabajadores sociales y las de los sujetos a los que está destinada su labor, demandas que a su vez dan cuenta de las contradicciones propias de las políticas sociales en las que mayoritariamente se inscriben los trabajadores sociales como asalariados. Estas políticas, al mismo tiempo y contradictoriamente, contribuyen a satisfacer las necesidades del capital posibilitando la reproducción de la fuerza de trabajo y manteniendo el orden social, a la vez que aportan recursos y protecciones a quienes viven de la venta de su fuerza de trabajo, mejorando sus condiciones de existencia y posibilitando ciertos niveles de redistribución de la riqueza socialmente generada (aspectos que además aportan en la legitimación del Estado y de los partidos políticos en sus gestiones de gobierno).

Es en el marco de estas tensiones provocadas por demandas diferentes y muchas veces contradictorias, que se construye la identidad profesional y se adquieren nuevas orientaciones de sentido de su trabajo, el que se abre a posibilidades superadoras de las originariamente atribuidas y se orienta a la ampliación de los derechos sociales y humanos y su efectivización, a la democratización de las relaciones sociales y al acrecentamiento del

protagonismo de los sujetos en la construcción de sus vidas, entre otras opciones que aparecen como horizonte de posibilidad dentro del trabajo que desarrollan los profesionales.

Por lo antes señalado esta investigación parte de analizar la crisis del capital y la consiguiente reestructuración productiva y su impacto en el mundo del trabajo y en las políticas sociales en las últimas décadas, para comprender sus repercusiones en el ámbito profesional del Trabajo Social en el Uruguay. Más precisamente, se ubica en las transformaciones producidas desde 1970 a la actualidad a nivel de las formas de regulación social, particularmente las políticas sociales, así como en la esfera productiva (de bienes y servicios) y sus impactos en el mundo del trabajo. Importa analizar las condiciones de trabajo de los Trabajadores Sociales -determinadas por la compleja interconexión de las transformaciones sociales en las esferas señaladas- y su incidencia en sus condiciones de vida, así como en el desarrollo y contenido de la actividad profesional que llevan adelante.

Se parte así de entender que

(...) as transformações estruturais decorrentes da nova etapa da financierização do capital atravessam diferentes dimensões da vida social, incidem nas relações e formas de gestão do trabalho, nos modos de expressão das sociabilidades individuais e coletivas, imprimem novas racionalidades as formas de organização do Estado, das políticas públicas e dos sistemas de proteção social, alterando os critérios de distribuição do fundo público e, em consequência, modelando as formas de organização e prestação dos serviços sociais públicos. (Raichelis 2013: 611)

Uno de los supuestos de partida de este estudio es que los procesos societales de las últimas cuatro décadas configuran un contexto general de flexibilización y precarización del mundo del trabajo y generan transformaciones en la materialidad y sociabilidad del trabajo de los trabajadores sociales, entre las que se destaca la multiplicación de diversas expresiones de la precarización de las condiciones de trabajo y de existencia de estos profesionales. Esto a su vez repercute en la autonomía profesional⁴ y en la calificación de dichos cuadros

⁴ Se entiende por autonomía profesional la capacidad y posibilidad (poder) de los agentes profesionales de controlar su propio trabajo y adoptar decisiones en sus espacios ocupacionales, de elegir entre caminos y opciones diversas, es decir de actuar con libertad y responsabilidad en el ejercicio de las competencias y atribuciones de su especialidad. En Trabajo Social remite a la posibilidad de definir y redefinir los problemas y necesidades humanas con las que se trabaja, así como la direccionalidad y carácter de las estrategias de intervención seleccionadas, trascendiendo lo naturalizado y lo ya definido por otros actores, como lo son las

profesionales, en su capacidad de producción de conocimientos y de llevar adelante intervenciones creativas e innovadoras que acrecienten la autonomía, legitimidad social y legal de la profesión y de sus agentes.

Entre otras repercusiones se entiende además que el proyecto neoliberal impacta en los trabajadores sociales, afectando su identidad de asalariados especializados. Identidad individual y colectiva que como tales y siguiendo los planteos de Martinelli (1997 y 2017) están siempre en movimiento y son inacabadas, porque entre otros factores, el contexto económico, político y social le imprime su sello particular en cada momento histórico. Identidad que habla entre otras dimensiones de la apropiación de su trabajo por parte de los trabajadores sociales: si lo viven como efectivamente propio y se identifican con él, o si lo transitan en una suerte de extrañamiento (alienación) o de lejanía, exterioridad, a sus proyectos individuales y colectivos, en definitiva a la dirección y características que imprimen o buscan imprimir a su trabajo. En esta línea de análisis otro presupuesto que orienta esta investigación es que se han profundizado procesos de alienación de estos trabajadores especializados en relación al trabajo que realizan y sus sentidos.

A su vez la identidad es considerada aquí en términos de cómo visualizan los trabajadores su pertenencia a colectivos, así como su conciencia de ser parte de un colectivo más amplio que es el de todos los seres humanos que viven de la venta de su fuerza de trabajo, es decir del conjunto de los trabajadores, tengan o no empleo, tengan o no inserción laboral. La identidad habla -siguiendo a Druck (2011)- de la pertenencia al colectivo de trabajadores como sujeto social más amplio, la que se viene socavando con los cambios culturales impuestos por la ideología neoliberal y las condiciones materiales que ha generado el desarrollo de este proyecto, que trasciende los cambios en el Estado y en el mundo del trabajo, de la mano de la reestructuración productiva internacional generada a partir de la

propias instituciones u organizaciones contratantes. La autonomía se produce siempre en relación a otros co-participantes de los procesos e instituciones en que trabajan los profesionales y significa finalmente el nivel de protagonismo en la definición de lo que se hace, cómo se hace, con quiénes, así como sus fundamentos teórico-metodológicos, ético-políticos y técnico-operativos. Esta autonomía es limitada o relativa en la medida que el ejercicio de la profesión se desarrolla como trabajo asalariado, dependiente de las entidades contratantes, las que establecen normas y regulaciones, definen las prioridades y objetivos, recursos y orientaciones de los programas y servicios sociales en que se inscriben los trabajadores sociales. En este sentido las instituciones en que trabajan los profesionales establecen límites y posibilidades para el ejercicio de la profesión, por lo que son organizadoras del desempeño profesional (en esta conceptualización se toman aportes de diversas fuentes a saber: Aquín et alii 2012, Iamamoto 2009, Grassi, 1994).

última crisis estructural del capital. En este sentido el supuesto que orienta esta investigación es que los trabajadores sociales comparten con el conjunto de los trabajadores, procesos de debilitamiento de su identidad y pertenencia a sujetos colectivos tales como los sindicatos de su sector de actuación y la propia Asociación Profesional que los nuclea en nuestro país (Asociación de Asistentes Sociales del Uruguay -ADASU-).

Se parte a su vez de considerar que la categoría trabajo tiene un enorme potencial explicativo y en el caso del trabajo social posibilita encontrar un camino de superación en la tradicional dicotomía entre teoría y práctica, entre pensamiento y acción. El trabajo que llevan adelante los trabajadores sociales (considerado como trabajo abstracto⁵ y concreto⁶) conforma una especialización del trabajo colectivo, un trabajo complejo⁷ que tiene un fuerte componente intelectual, donde la acción sobre las expresiones de la cuestión social y con los sujetos afectados negativamente por ella, indica ser el ámbito privilegiado de desarrollo de sus espacios ocupacionales. Por otra parte, los trabajadores sociales en América Latina y en particular en Uruguay, son mayoritariamente trabajadores asalariados que se desempeñan por lo común en el área de las políticas sociales y se inscriben como trabajadores en las esferas: gubernamental, empresarial, en organizaciones no gubernamentales y en entidades de carácter filantrópico.

⁵ Se entiende aquí como trabajo abstracto el que desarrollan todos los seres humanos que dependen de la venta de su fuerza de trabajo y que implica el gasto o desembolso de dicha fuerza de trabajo en un tiempo determinado (las horas de trabajo), por el que reciben un salario del empleador. "(...) assim denomina-se todo e qualquer tipo de trabalho, posto que em sua realização há dispêndio de força de trabalho humana-física e/ou intelectual- no sentido fisiológico, e que desta forma, embora muito diferentes, podem ser considerados iguais." (Graneman 2000: 163). En este sentido en esta investigación se busca profundizar en algunas dimensiones del trabajo de los trabajadores sociales que comparten con el conjunto de los trabajadores: los problemas, resistencias y luchas que vivencian en un momento histórico en que se producen pérdidas decisivas en sus conquistas, proceso asociado a la prevalencia del capital financiero articulado al gran capital productivo internacional (Iamamoto 2009).

⁶ Se entiende como trabajo concreto, útil, "(...) todo dispêndio de força humana de trabalho que assume uma determinada forma e possui um objetivo definido; por exemplo, o trabalho operário, o trabalho do assistente social." (Graneman 2000: 163). En esta dirección se busca en esta investigación comprender las características de los espacios ocupacionales de los trabajadores sociales en Uruguay en los últimos años y las formas y sentidos que adquieren en su trabajo las competencias y atribuciones que les son propias y que ponen en movimiento para la satisfacción de necesidades sociales específicas (Iamamoto 2009).

⁷ Marx entiende que "(...) el trabajo considerado como trabajo más complejo, más elevado que el trabajo social medio, es la manifestación de una fuerza de trabajo que representa gastos de preparación superiores a los normales, cuya producción representa más tiempo de trabajo y, por tanto, un valor superior al de la fuerza de trabajo simple. Esta fuerza de trabajo de valor superior al normal se traduce como es lógico, en un trabajo superior, materializándose, por tanto, durante los mismos períodos de tiempo, en valores relativamente más altos" (Marx 1999: 148).

Estudiar el ejercicio profesional como trabajo asalariado, implica a su vez identificar a sus profesionales como trabajadores que venden su fuerza de trabajo en el mercado laboral, visualizando lo que se tiene en común con el conjunto de los trabajadores asalariados, sin desconocer las particularidades del trabajo profesional que desarrollan.

Desde la perspectiva de análisis de la que se parte se requiere en esta investigación, reconocer y entender el ejercicio profesional en sus interrelaciones con los procesos sociales que lo redimensionan y contribuyen a la explicación de sus principales desarrollos en la actualidad, en sus límites y horizonte de posibilidades. En este sentido se coincide con Druck (2011) que para comprender las transformaciones del mundo del trabajo contemporáneo -de extrema complejidad-, la perspectiva histórico-dialéctica nos aporta un instrumental teórico-metodológico ineludible. Desde esta orientación teórico-metodológica importa además captar la subjetividad de los trabajadores sociales en términos de sus formas de concebir y representar el ejercicio profesional en las condiciones históricas en que se desarrolla su quehacer, en la medida que estos trabajadores son visualizados como agentes históricos que llevan adelante el ejercicio del Trabajo Social en la realidad que hoy nos toca vivir.

De esta manera se busca comprender las dimensiones objetivas y subjetivas del trabajo del trabajador social:

(...) objetivas en el sentido de considerar los determinantes socio-históricos del ejercicio profesional en diferentes coyunturas. Subjetivas: en el sentido de identificar la forma como el asistente social incorpora en su conciencia el significado de su trabajo y la dirección social que imprime a su quehacer profesional. Supone, también, descartar visiones unilaterales de la vida social de la profesión, dejando de considerar, por un lado, las determinaciones históricas, económicas, sociales, políticas y culturales sobre el ejercicio profesional del asistente social, y por otro, el modo como el profesional construye su intervención, le atribuye significado, le asigna finalidades y una dirección social. (Yazbek 2003: 40)

Se consideran además las características predominantes que asumen los sujetos destinatarios del accionar profesional y que también contribuyen en la especial configuración del trabajo de los trabajadores sociales. Entre dichas características se señala aquí el constituir poblaciones que viven de la venta de su fuerza de trabajo, empobrecidas mayoritariamente

por su no inserción en el mundo del trabajo o por su inscripción intermitente y precaria en el mismo; sujetos que se ven vulnerados en sus derechos de ciudadanía y humanos. Por otra parte se tiene en cuenta -entre otras determinaciones del trabajo profesional- la condición de género, fundamentalmente la ya antigua feminización del cuerpo profesional que adquiere nuevas expresiones con la creciente vinculación de las mujeres a la Universidad y las formaciones que ésta desarrolla y su incorporación al mundo del trabajo, así como con los cambios operados en las relaciones de género y las continuidades de viejos problemas que se sostienen en la actualidad.

La motivación para la realización de esta investigación es el resultado de la confluencia de varios procesos relativos a la actividad docente y profesional de quien investiga. Por un lado, el haber participado de diferentes núcleos de estudio acerca del Trabajo Social, la cuestión social, el mundo del trabajo y las políticas sociales, en los que se profundiza fundamentalmente en los procesos de transformación vividos en las últimas décadas.

Por otro, el antecedente inmediato de haber dirigido en los años 2004 y 2005 una investigación que abordó la vinculación trabajo y formación profesional de los trabajadores sociales y una segunda investigación centrada en la práctica de los trabajadores sociales en el Uruguay en el año 2008, que abarcó los espacios ocupacionales de la entonces Intendencia Municipal de Montevideo y el Instituto del Niño y del Adolescente del Uruguay (INAU). Entendiendo entonces al primer espacio ocupacional mencionado como de reciente desarrollo en lo que refiere a la ampliación de sus puestos de trabajo para trabajadores sociales, y al segundo, como un ámbito en que el Trabajo Social está inserto desde sus primordios. En ambas investigaciones se identifican nuevos problemas y preguntas acerca de la profesión y su campo ocupacional.

A su vez está en la base de esta motivación y con una importancia no menor, el haber ejercido la profesión durante 30 años como trabajadora asalariada en diversas instituciones: en el sector público, en una organización no gubernamental (ONG) llevando adelante diversos proyectos (algunos con financiación internacional y la mayoría con financiamiento estatal a través de procesos de tercerización y convenios con la sociedad civil), como asesora a solicitud de algunos sindicatos y organizaciones sociales de base territorial y paralelamente como docente en la Universidad de la República desde el año 1986.

Esta trayectoria profesional posibilitó la experiencia de trabajadora asalariada, que vende su fuerza de trabajo para lograr el sustento personal y familiar, además de la realización personal en tanto profesional que elige la profesión. Elección que se fundamenta en un fuerte interés por la formación que implica en el terreno de las ciencias sociales y humanas y por su componente interventivo, que requiere a su vez el conocimiento de los aspectos teórico-metodológicos, ético-políticos y técnico-instrumentales para incidir intencionadamente en la realidad social, procurando su transformación en el sentido de contribuir a superar diferentes formas de dominación, discriminación y desigualdad social, presentes en la sociedad capitalista en que vivimos.

Por otra parte en los últimos años se participa en diferentes ámbitos de debate con profesionales y académicos de diferentes países de Iberoamérica y con mayor profundidad en la región (jornadas, congresos, asambleas gremiales o de asociaciones profesionales de distinta índole en el cono sur de América Latina), en los que aparece como necesidad manifiesta, avanzar en el conocimiento de las condiciones de trabajo de los trabajadores sociales en la actualidad, así como en la búsqueda de formas de resistencia y rebeldía hacia su negatividad junto a los trabajadores de los más diversos sectores.⁸

Cabe precisar que se define como objetivo general de esta investigación contribuir al conocimiento del mercado de trabajo y de los espacios ocupacionales de los trabajadores sociales en el Uruguay de la última década y sus interconexiones con las transformaciones societales del capitalismo tardío, los cambios en el mundo del trabajo y en las políticas sociales.

⁸ En este sentido tiene especial importancia estar integrando -y haber participado de su gestación- la Red Iberoamericana de Investigación en Trabajo Social, creada en Salamanca en junio de 2016, cuyo foco de estudios se centra en el trabajo y formación de los trabajadores sociales. En esta red se viene trabajando en el sentido de realizar investigaciones integradas y seminarios de debate entre los investigadores de las diferentes universidades participantes, y existe una agenda de encuentros de trabajo sostenida desde su creación.

A este objetivo general se corresponden los siguientes objetivos específicos:

1. Caracterizar las principales transformaciones sociales que se generan desde la década que se inicia en 1970: crisis capitalista, reestructuración productiva, acumulación flexible, nueva configuración del "mundo del trabajo", cambios en el papel del Estado y en las políticas sociales.
2. Identificar cómo se expresan dichas transformaciones en la formación socio-histórica de Uruguay y las particulares inflexiones introducidas por el Encuentro Progresista-Frente Amplio desde su llegada al gobierno en 2005.
3. Realizar una caracterización socio-demográfica de los trabajadores sociales y un mapeamiento de sus inserciones y condiciones laborales, partiendo de los antecedentes y procesos de institucionalización de nuestra profesión en Uruguay.
4. Identificar las diferentes formas en que es "usado el trabajo" de los trabajadores sociales en términos de sus condiciones objetivas y subjetivas y su impacto en la vida de los profesionales.
5. Analizar las tareas, funciones y competencias que desarrollan los trabajadores sociales en las políticas sociales a nivel nacional.
6. Comprender las significaciones que los trabajadores sociales dan a su ejercicio profesional y las condiciones en que éste es desarrollado.

Las principales preguntas que busca responder esta investigación son las siguientes:

1. ¿Qué configuración adquieren los espacios ocupacionales y cuáles son las condiciones de trabajo de los trabajadores sociales en Uruguay en tiempos del capitalismo flexible y del proyecto neoliberal?
2. ¿Qué particularidades adquieren estos procesos en el contexto uruguayo de los gobiernos progresistas en la última década?
3. ¿Cuáles son las características demográficas, socio-económicas y formativas de los trabajadores sociales en el Uruguay en este periodo?
4. ¿Qué contenidos tiene el trabajo de estos profesionales y qué significación dan a su labor en las condiciones en que es desarrollada en la actualidad?

Aspectos metodológicos

La estrategia metodológica definida para llevar adelante los objetivos antes expuestos, contempla la utilización de fuentes primarias, secundarias y estrategias cualitativas y cuantitativas, de una manera combinada y complementaria. Se trata de una triangulación metodológica de modo de adquirir un conocimiento más amplio y profundo del objeto de análisis, atendiendo a la compleja articulación de componentes que confluyen y se entrelazan.

A continuación desagregamos los componentes metodológicos que integran la estrategia definida para esta investigación:

- Relevamiento y análisis de antecedentes de investigaciones efectuadas desde las ciencias sociales y humanas en y sobre Uruguay acerca de cómo se expresan en nuestro país las transformaciones societales más amplias que devienen de la instauración a nivel mundial del capitalismo flexible y del proyecto neoliberal. Así también se dará especial atención a los antecedentes investigativos relativos a las modificaciones generadas por la instalación de los gobiernos progresistas en Uruguay a partir del año 2005 y sus formas de mediar en la relación capital-trabajo y en los mecanismos de regulación social, especialmente las políticas sociales. Fundamenta el uso de esta estrategia la necesidad de comprender como se expresan en la formación social uruguaya los procesos societales más amplios que caracterizan el periodo histórico iniciado en 1970.

- Relevamiento y análisis de antecedentes de investigaciones realizadas acerca del proceso de institucionalización del Trabajo social en Uruguay desde sus orígenes y de sus espacios ocupacionales en los diferentes períodos, prestando especial atención a las características y contenidos del trabajo de sus agentes profesionales. Se busca de esta manera captar elementos de la historicidad de la profesión y del quehacer de sus profesionales en los diferentes momentos históricos, que han dejado su sello aportando a la identidad atribuida y ejercida por los trabajadores sociales en la actualidad, así como en la particular configuración del trabajo profesional en los últimos años. Se parte, como ya se ha señalado anteriormente de entender que todos estos procesos están fuertemente asociados a las transformaciones

socio-históricas operadas a nivel internacional y nacional.

- Recolección, sistematización y análisis de contenido de fuentes documentales que abordan aspectos relativos a los espacios ocupacionales de los trabajadores sociales y sus regulaciones en los últimos años, a saber:

- llamados a aspiraciones a concursos de trabajadores sociales u otros en los que se incluyen a estos profesionales en los diferentes ámbitos de inserción laboral. En estos se establecen habitualmente definiciones institucionales acerca del perfil profesional esperado y las principales demandas institucionales;
- documentos internos de las organizaciones contratantes de trabajadores sociales donde aparecen perfiles con las expectativas, demandas y orientaciones hacia el trabajo profesional;
- documentos emanados de la Asociación de Asistentes Sociales del Uruguay (ADASU) o de grupos que la integran (salud, educación, relaciones laborales) relativos a las competencias y atribuciones de los trabajadores sociales, condiciones de trabajo, orientaciones acerca del nivel mínimo salarial, entre otros;
- Código de Ética que orienta las intervenciones profesionales en Uruguay;
- Proyecto de Reglamentación de la Profesión elaborado durante el año 2017.

Con este material se pretende caracterizar y analizar los espacios ocupacionales del Trabajo Social en Uruguay, atendiendo a la definición de sus competencias, requerimientos y condiciones ocupacionales desde la perspectiva de los empleadores, así como desde el posicionamiento público de la organización profesional y los textos normativos y axiológicos que lo orientan y pautan. Se observan las condiciones objetivas a través de las cuales se materializa la profesión, en tanto es demandado y legitimado su ejercicio profesional en el espacio de las políticas sociales sectoriales.

- Análisis del material empírico relevado y procesado en el Primer Censo de Trabajadores Sociales del Uruguay realizado en diciembre del 2011⁹, con la finalidad de caracterizar en forma panorámica al conjunto de los trabajadores sociales, sobre todo en los aspectos que

⁹ Este Primer Censo de egresados de Trabajo Social fue llevado adelante bajo la dirección de la autora de esta tesis, con la colaboración de los siguientes docentes: Adriana García, Hugo de los Campos, Marcela García y Gabriela Cirino y con la financiación del Departamento de Trabajo Social de la FCS-UdelaR. La publicación del primer informe de este Censo en 2015 cuenta a su vez con el apoyo de la ADASU.

refieren a su condición de trabajadores asalariados. Se trata de la última información existente (cuantitativa) acerca de los trabajadores sociales de nuestro país con estas características, tanto en lo que refiere a los contenidos relevados como a la cantidad de profesionales que abarca. Se centra en aspectos que dan cuenta del momento histórico específico en que fueron relevados, pero indica tendencias que en sus principales rasgos se mantienen hasta la actualidad, dado que no se registran hasta el momento virajes sustantivos en las características de las instituciones contratantes de trabajadores sociales. Las dimensiones relevadas en este censo posibilitan conocer por primera vez las características socio-demográficas y socio-económicas de los trabajadores sociales en Uruguay, identificar con precisión los espacios ocupacionales en que se inscriben, las relaciones y condiciones en que desarrollan su trabajo, la formación de grado y posgrado que han cursado, sus vínculos con la ADASU, así como algunos elementos del contenido de su trabajo y de la autonomía con la que lo desarrollan. El relevamiento de la información se llevó adelante mediante un formulario auto-administrado vía online. Cabe señalar que si bien se trata de un censo, dado que se buscó encuestar a todos los trabajadores sociales del país sin la utilización de una muestra, no todos los egresados pudieron ser encuestados (dada la falta de información fundamentalmente en lo que respecta a la dirección electrónica), ni todos los egresados estuvieron dispuestos a contestar (dado que el censo no era de carácter obligatorio). Se invitó a participar respondiendo el formulario electrónico a 1612 trabajadores sociales que conformaban el núcleo de los que se pudo recabar y confirmar su dirección electrónica (de un total de 2393¹⁰ que conformaron el padrón completo de trabajadores sociales -activos e inactivos- a noviembre de 2011), y respondieron 784 profesionales (54% del total de invitados).

- Realización de entrevistas en profundidad, semi-estructuradas a trabajadores sociales de diferentes sectores de actuación profesional en los que se inscriben como trabajadores asalariados en el desarrollo de políticas sociales, ya sea directa o indirectamente a través de convenios con ONG o asalariados encubiertos (contratos como empresas unipersonales pero

¹⁰ Cabe señalar que previamente a la realización del Censo se debió realizar una reconstrucción -apelando a diversas fuentes secundarias- que posibilitó la conformación de un padrón completo de los trabajadores sociales del Uruguay, incluyendo a los que se encontraban acogidos al régimen jubilatorio. Este padrón era inexistente hasta ese momento dado que en Uruguay no existe colegiación profesional y no es obligatorio el registro de los egresados con esta titulación o de los extranjeros que ejercen en el territorio nacional.

con relaciones claras de dependencia funcional dentro de la institucionalidad). La muestra de entrevistados se construye atendiendo a los siguientes criterios: a) que sean profesionales en actividad; b) que reúnan el cruzamiento de las siguientes variables: formación de grado en diferentes planes de estudio de la UdelaR (Planes 1977/78, 67/Reformulación 86, todos ellos de la Escuela Universitaria de Servicio Social (EUSS), plan 1992 y 2009 de la Facultad de Ciencias Sociales. Al mismo tiempo se busca su pertenencia equilibrada en número a los siguientes sectores de inserción:

1. salud e infancia/adolescencia (se caracterizan ambos sectores por conformar dos de los más tradicionales en términos de la inserción de trabajadores sociales, con más puestos de trabajo y antigüedad en la inscripción de los trabajadores sociales).
2. Sector de la educación (Primaria, Secundaria y Consejo de Educación Técnico Profesional -CETP-) que si bien tuvo sus primeros profesionales en forma temprana (sobre todo a nivel escolar), transitó procesos más recientes de expansión de los puestos de trabajo (década de 1990 en adelante) y
3. Programas Asistenciales del Ministerio de Desarrollo Social (seleccionándose los llamados programas de proximidad de más reciente desarrollo, desde el año 2012 en adelante).

Se programa la realización de doce entrevistas, incluyendo tres trabajadores sociales de cada sector de inserción seleccionado dentro del mercado laboral existente. Se sistematiza y analiza el contenido de los testimonios relevados en estas entrevistas, en función de las categorías analíticas de la investigación y las argumentaciones que las sostienen, de modo de profundizar en aspectos que las otras técnicas de recolección presentan limitaciones, especialmente en lo que refiere a las dimensiones subjetivas de las condiciones y contenidos del trabajo y a los puntos de vista de los protagonistas. Para entender las exigencias de la reconstrucción de los procesos discursivos se pondrá el énfasis en los aspectos sintácticos, semánticos y estructurales de los discursos analizados, así como las prácticas derivadas de sus argumentos. Se trata de construir un mapa conceptual de los profesionales entrevistados, reconstruyendo argumentos, procedimientos y tipos de racionalidades envueltos en los ejercicios profesionales indagados.

En esta fase de la investigación se privilegia entonces la voz de los profesionales, para desde

ella llegar a una lectura de los espacios ocupacionales y a las políticas públicas en que se inscriben como trabajadores.

El material empírico obtenido a través de las fuentes utilizadas en la investigación (material documental y material de entrevistas en profundidad a trabajadores sociales) será objeto de análisis a la luz de las categorías conceptuales que guían el proceso indagatorio, así como otras construidas a partir de los resultados del proceso de trabajo.

Estructura de la tesis

Los contenidos del trabajo realizado se presentan organizados en tres capítulos. En el primer apartado se abordan las transformaciones societales operadas a nivel internacional desde la década de 1970 en la que se inicia una fase de crisis del capitalismo que se extiende hasta la actualidad y que da lugar a procesos de reestructuración productiva, instalación del llamado capitalismo flexible o tardío, con el predominio del desarrollo del proyecto neoliberal y del capital financiero. Estos procesos impactan generando nuevas configuraciones del "mundo del trabajo" así como cambios en el papel del Estado en lo que refiere a la mediación en la relación capital/trabajo, con nuevas orientaciones de las políticas sociales y de las formas de gestión de "lo social". Se avanza luego en la consideración de algunas particularidades de la formación social uruguaya y su forma de procesar las transformaciones societales de carácter internacional que la atraviesan y reconfiguran, atendiendo sobre todo a sus formas de abordar la cuestión social. En este mismo capítulo se desarrolla, sin pretensión de agotar su complejidad, el proceso de institucionalización y legitimación del Trabajo Social en Uruguay, estrechamente vinculado a los procesos societales más amplios y a las particularidades de la formación social de nuestro país. En este marco se atiende a las maneras en que se van delineando y desarrollando los espacios ocupacionales y la configuración del mercado de trabajo de los trabajadores sociales.

En un segundo capítulo, se caracteriza en forma panorámica a los trabajadores sociales en Uruguay actual, considerando su composición socio-demográfica, sus condiciones socioeconómicas, los espacios ocupacionales en que se inscriben como trabajadores asalariados, sus condiciones de trabajo (especialmente las diferentes expresiones de precarización de su trabajo), los impactos en algunos aspectos de sus vidas y de su ejercicio

profesional, así como sus interconexiones con los procesos de formación permanente o continua. Se consideran entre otros aspectos las diferencias generacionales como forma de aproximarse a algunos cambios en el mercado laboral y los espacios ocupacionales que se configuran fundamentalmente en la última década. Se trabaja en este capítulo a partir del material empírico obtenido en el Censo de fines del año 2011, así como fuentes documentales e investigaciones anteriores sobre el desarrollo de la profesión en el país.

En el tercer capítulo se profundiza y complementan los contenidos desarrollados en el capítulo anterior, a partir del análisis de contenido de los testimonios recabados a través de las entrevistas en profundidad desarrolladas en 2017. Se atiende en este sentido a las dimensiones previamente definidas: condiciones, contenidos y sentidos del trabajo que llevan adelante, y repercusiones en el desarrollo de la autonomía profesional (relativa) y de la identidad en tanto trabajadores (profesionales) asalariados. Se busca aquí profundizar y complejizar los aportes recogidos en el Censo de egresados de Trabajo Social de modo de hacer efectivos los objetivos específicos de esta investigación que remiten a aspectos fundamentalmente subjetivos y vivenciales (los puntos de vista de los profesionales) acerca de sus espacios ocupacionales y las condiciones en que desarrollan su trabajo. Cabe señalar que la pauta de entrevista elaborada y los relatos de los profesionales, se adjuntan a este documento en soporte magnético (CD).

Finalmente se reúnen, a modo de conclusión, las principales consideraciones que surgen de la investigación realizada y se dejan abiertas otras interrogantes a ser profundizadas en futuros trabajos.

Capítulo I

Las transformaciones sociales en las últimas cuatro décadas y sus expresiones en la formación socio-histórica de Uruguay

Este capítulo aborda en sus primeros apartados las principales transformaciones sociales y sus tendencias más destacadas a nivel internacional correspondientes a las últimas cuatro décadas. Coloca el énfasis en las interconexiones existentes entre los procesos macroscópicos relativos a la crisis del capital y los cambios en sus dispositivos de explotación, en la reestructuración productiva, en los procesos de modificación del Estado y sus formas de regulación socio-política y de intervención en la "cuestión social", así como en los impactos de estos cambios en el mundo del trabajo y en todos los seres humanos que viven de la venta de su fuerza de trabajo. Dedicó especial atención en los procesos de flexibilización y precarización de la fuerza de trabajo.

Posteriormente se realiza una aproximación a la formación social uruguaya y a las formas que adoptan en ella las transformaciones del capitalismo tardío o flexible y las expresiones más relevantes de la cuestión social y su abordaje en las últimas décadas.

Por otra parte y como ya se ha planteado en la introducción, el Trabajo Social en cuanto trabajo asalariado, no es inmune a la dinámica de los procesos económicos, políticos, sociales y culturales contemporáneos que abordaremos a continuación, dado que determinan sus espacios ocupacionales y su configuración técnico-profesional, incidiendo en las competencias y atribuciones, en las demandas y posibilidades, así como en las condiciones y relaciones sociales en que el trabajo es llevado adelante. Se modifican así las condiciones objetivas y subjetivas de la práctica profesional. (Guerra 2000) En este sentido, en el último apartado de este capítulo, se ubica el Trabajo Social en Uruguay y se delinean los trazos principales de su proceso de institucionalización y legitimación social como profesión, en el que se van configurando históricamente los espacios socio-ocupacionales de los trabajadores sociales y sus formas de organización colectiva.

La crisis estructural del capital y la acumulación flexible del capitalismo tardío

Para comprender la crisis contemporánea¹¹ y las problemáticas que hoy afectan a la mayoría de la población, se hace necesario considerar las grandes transformaciones sociales producidas desde la década de 1970, fase contemporánea de la historia en que se produce un momento de inflexión en los procesos que afectan a la humanidad en su conjunto.

Según plantea Mandel (1990: 9) es precisamente en los años 1974-1975 que se produce la primera recesión generalizada de la economía capitalista internacional desde la segunda Guerra Mundial, siendo además la primera en golpear simultáneamente a todas las grandes potencias imperialistas. Dicha recesión trajo aparejada una transformación en el patrón de crecimiento predominante desde la segunda posguerra y que perduró por aproximadamente treinta años, las “décadas gloriosas” o edad de oro del capitalismo monopolista, donde el Estado de Bienestar (Welfare State) fue expresión del pacto de clases de la época. Se agota además el patrón de acumulación taylorista-fordista de producción, ocasionado sobre todo por la incapacidad de responder a la retracción del consumo que era cada vez más acentuada y que respondía al crecimiento del desempleo estructural, lo que representa quizá la expresión más tangible de la crisis del capital

Es así que en los años setenta del siglo XX adquiere paulatinamente mayor visibilidad la existencia de nuevos procesos, en la medida en que el capital monopolista se ve empujado a encontrar salidas para la crisis en la que indicaba estar atrapado, crisis estructural del capital en la que se destaca la tendencia decreciente de la tasa de ganancia. El régimen de acumulación predominante hasta entonces así como su correspondiente modo de regulación socio-política, pasó de ser el fordista-keynesiano (denominado también como patrón “rígido” de acumulación) al régimen de acumulación “flexible”, que es propio del capitalismo tardío, como llamó Mandel (1985) a la fase contemporánea del mismo.

¹¹ Netto señala que las crisis son parte constitutiva de la dinámica capitalista (dinámica del mercado) y en este sentido no vencen al capitalismo, sino que de ellas sale fortalecido, salvo que medie una solución política que destruya el dominio del capital (2015: 19). Para este autor -siguiendo a Mandel- las crisis de estancamiento del capital, episódicas o transitorias fueron propias del desarrollo capitalista hasta aproximadamente 1970, y se caracterizaron porque les siguieron períodos de crecimiento con carácter dominante. Esto además habilitó la emergencia y desarrollo de los Estados de Bienestar que luego de 1970 inician un camino de derrumbamiento con la instalación de una crisis que deja de ser transitoria (Netto 1995)

Estos cambios que se generan en los años setenta y se manifiestan cada vez con mayor claridad en los ochenta y los noventa, se encuentran profundamente asociados al proceso de globalización económica, o más precisamente a la "mundialización del capital" como afirma Chesnais (1996 y 2009) en que se produce una centralización y concentración del capital sin precedentes, se globalizan los mercados y el trabajo, llegando hasta nuestros días estas transformaciones y sus secuelas.

La mundialización es el proceso por el cual se profundiza la planetarización del gran capital, el que adquiere una gran libertad de movimiento y fundamentalmente el capital financiero, esfera que se hipertrofia adquiriendo autonomía de la esfera productiva. Se produce una mayor concentración de capitales debido al crecimiento de las fusiones entre empresas monopolistas y oligopólicas, se trata del crecimiento de las grandes corporaciones transnacionales. Es una fase del capitalismo en que las empresas que operan a escala planetaria desarrollan un poder creciente; hay a su vez una mayor comunicación comercial entre los países, al mismo tiempo que los Estados-nación sufren procesos de pérdida de soberanía frente a los centros de poder que no son en general, ya Estados, sino fundamentalmente, empresas transnacionales, así como también grandes bloques supranacionales de integración (Netto 1996).

En el marco de la "flexibilización" la actividad financiera muestra una gran movilidad espacio-temporal. Por otra parte la producción es segmentada, horizontalizada y descentralizada, generándose la llamada "fábrica difusa", con importante movilidad de los polos productivos (desterritorializados, pueden ubicarse en cualquier parte del planeta que sea beneficiosa para la reproducción ampliada del capital) y que pueden además reconvertirse rápidamente de ser necesario (Netto 1996: 91).

Por su parte Harvey (2004) señala que el capitalismo ha venido sufriendo un problema crónico de sobreacumulación desde 1973, donde el proyecto neoliberal de privatización universal y la acumulación por desposesión¹² del capitalismo global, cobra mucho sentido

¹² Al referirse a esta forma de acumulación Harvey señala "el capitalismo internaliza prácticas caníbales, depredadoras y fraudulentas" (2004: 111). Agrega dicho autor que lo que posibilita la acumulación por desposesión es la liberación de un conjunto de activos (incluida la fuerza de trabajo) a un coste muy bajo (y en algunos casos nulo) El capital sobreacumulado

como intento de solucionarlo. Otra forma de resolverlo es la de aportar materias primas baratas (como el petróleo) con lo que se reducen los costes de producción, elevándose los beneficios, lo que para el autor citado explicaría en parte, guerras como la de Irak. El mismo objetivo puede lograrse mediante la devaluación de los activos existentes del capital y la fuerza de trabajo, esto requiere de una crisis de cierta magnitud. En ese sentido -señala Harvey- una de las funciones de la intervención estatal y de los organismos internacionales consiste en organizar las devaluaciones de forma que permitan la acumulación por desposesión sin provocar un colapso general. Se trata de los programas de ajuste estructural administrados por el FMI, sobre todo desde mediados de los años setenta. El hilo que vincula la acumulación por desposesión y la reproducción ampliada, queda a cargo del capital financiero y las instituciones de crédito, respaldadas por los poderes estatales.

Por otra parte, estas décadas de crisis y hasta finales de los años 90 no conformaron una “Gran Depresión” como ocurriera en 1930, dado que la economía global no quebró y en el mundo capitalista avanzado continuó el desarrollo económico, tanto que a fines del siglo XX los países que constituían el núcleo más desarrollado en su conjunto, eran más ricos y productivos que a comienzos de los años setenta. No obstante se advirtió un crecimiento más lento que en la llamada Edad de Oro (1945-1973) y la situación en África, Asia occidental y América Latina, daba cuenta de que el crecimiento se estancó cayendo su producción, y la mayoría de su población no sólo perdió poder adquisitivo, sino que en la década del ochenta especialmente, dichas zonas atravesaron un período de grave depresión. La tendencia que se fortalece desde entonces en estas regiones del planeta, es la del endeudamiento público en la búsqueda de contener las consecuencias sociales de la depresión económica (Hobsbawm 1998: 405).

Es de señalar -siguiendo al autor antes citado- que la pobreza y la miseria adquiere mayor presencia, incluso en los países más ricos y desarrollados. La desigualdad crece, aumentando los extremos de pobreza y riqueza, y con ellos el descontento de los sectores mayoritarios de la población, afectados negativamente, en especial de los países del tercer mundo, los que ya no cuentan -y muchos no habían contado nunca- con las protecciones sociales

puede apoderarse de tales activos y llevarlos inmediatamente a un uso rentable. Durante los últimos años, la privatización ha abierto vastas áreas en las que puede introducirse el capital de modo de contrarrestar su sobreacumulación.

conquistadas y afianzadas en la época de oro de los llamados Estados de Bienestar. Se hacen a su vez cada vez más tangibles las crecientes disparidades económicas no sólo dentro de un mismo Estado, sino entre continentes, países y regiones.

Hobsbawm (1998) expresa que desde la década del setenta asistimos a lo que denomina la Era del Derrumbamiento, período histórico que se caracteriza por la descomposición, la incertidumbre y la crisis, donde se producen – como venimos analizando- importantes reestructuraciones del capitalismo, del Estado y del mundo del trabajo, esferas fuertemente interconectadas. Señala además, que si bien en este mismo período se produce un importante desarrollo tecnológico y se avanza sustancialmente en la investigación científica, en las comunicaciones y en el transporte, al mismo tiempo nos enfrentamos a procesos destructivos, a riesgos ecológicos y sociales derivados muchos de ellos del armamentismo y la destrucción masiva de recursos naturales.

De acuerdo a los planteos de José Paulo Netto (2012) existen en la actualidad sólidos indicios de que nos encontramos experimentando una crisis sistémica del capital la que se caracteriza por involucrar a toda la estructura del orden del capital, a todas las instituciones de la sociedad capitalista y no exclusivamente al sistema financiero, y trasciende las crisis cíclicas producidas porque la acumulación capitalista se ve obstaculizada o impedida. Según Netto las primeras señales de la crisis sistémica actual se evidenciaron en 1987 con la crisis de la bolsa de Nueva York a partir de la cual se han expresado variados efectos en cascada con manifestaciones localizadas que han sido consideradas en general como episodios aislados (la crisis de los "Tigres asiáticos", la "crisis de la bolsa Nasdaq", la crisis de la "burbuja inmobiliaria", la "crisis del euro") como si no fueran parte de una misma crisis, amplia y profunda.

Se trata de un tipo de crisis que -siguiendo a Netto- el capitalismo ha sufrido al menos dos veces hasta la actualidad, la primera de ellas emergió en 1873 fundamentalmente en Europa y tuvo una duración de cerca de 23 años marcada por una depresión de más de dos décadas; la segunda de ellas explotó en 1929 y tuvo un carácter catastrófico afectando a todo el planeta; duró unos diez y seis años (Netto 2012: 415-416) y pudo recién superarse luego de la segunda guerra mundial.

Netto señala a su vez que el capitalismo del siglo XXI, desde el proceso iniciado en 1974-75, ha agotado sus potencialidades civilizatorias instalándose la barbarie como característica central de nuestro tiempo. Se producen profundas transformaciones que rediseñan el perfil del capitalismo contemporáneo y que abarcan las más diversas esferas de la vida social.

Por otra parte Mészáros (2009) plantea algunas características de la crisis estructural del capital:

“La crisis del capital que hoy nos acosa -por lo menos desde el inicio de 1970- es una *crisis estructural* totalmente comprensiva. Veamos, brevemente las características definidoras de la crisis estructural en cuatro aspectos:

1. *su carácter es universal*, en lugar de restricta a una esfera en particular (por ejemplo financiera o comercial, o afectando esta o aquella rama particular de producción, aplicándose a éste o a aquel de tipo de trabajo, con su gama específica de habilidades y grados de productividad, etc.);

2. *su alcance es verdaderamente global* (en el sentido literal y amenazador del término), en lugar de limitado a un conjunto particular de países (como fueron todas las principales crisis del pasado);

3. *su escala de tiempo es extensa, continua*, o si se prefiere, *permanente*, en lugar de limitada y cíclica, como fueron todas las crisis anteriores del capital;

4. en contraste con las erupciones y colapsos más espectaculares y dramáticos del pasado, su *modo* de desdoblarse podría ser llamado de baja intensidad.

(...) una crisis estructural pone en cuestión la propia existencia del propio complejo cultural involucrado, postulando su trascendencia y su substitución por algún complejo alternativo.” (Mészáros 2009: 51-52).

La reestructuración productiva y el proyecto neoliberal

En las últimas cuatro décadas el sistema productivo se transforma sustancialmente por la verdadera revolución tecnológica que atraviesa la producción, la que ya se había comenzado a hacer visible en la época de oro. Estos procesos de carácter transnacional se hacen más nítidos a partir de los años setenta y generan impactos inéditos hasta entonces.

La característica histórica de la industrialización es la de sustituir el trabajo y la destreza humana por las máquinas y esto se lleva a un nivel exponencial en el periodo que estamos analizando. Esto contribuye en la disminución de los puestos de trabajo, tanto en términos relativos como absolutos; los lugares de trabajo perdidos en los periodos malos no logran recuperarse en los buenos, por lo que el creciente desempleo no es coyuntural sino estructural. Dirá Hobsbawm “La tragedia de las décadas de crisis consistió en que la producción prescindía de los seres humanos a una velocidad superior a aquella en que la economía creaba nuevos puestos de trabajo para ellos” (1998: 414).

Esta tendencia a la repulsión del trabajo humano en el marco de los profundos procesos que intentamos sintetizar hasta el momento, genera otras expresiones en la vida social como la presencia de una tensión permanente, que incluso comienza a ser vivida por los sectores sociales que aún tienen empleo y en muchos casos, empleo de buena calidad. Nada está seguro y menos el futuro, todos pueden perder el empleo y la inseguridad pasa a ser parte de la vida cotidiana de las personas, la vieja noción del empleo estable desaparece. Se trata de la tensión e incertidumbre propia de la “desestabilización de los estables” y la instalación de la precarización de los trabajadores a la que refiere Robert Castel (1998).

Los procesos antes señalados se agudizan a partir de 1980 debido a la competencia mundial exacerbada, a las dificultades financieras de los gobiernos, así como a la instalación y profundización de una agenda neoliberal, todo lo que suma en el desmoronamiento del Estado de Bienestar y la condición salarial que se consolidara en la Época de Oro. En la mayoría de los países ricos subsisten buena parte de los sistemas de bienestar que amortiguan el deterioro protegiendo a los trabajadores, mientras en los países pobres se amplía la llamada economía “informal” que incluye todas las formas de sobrevivencia donde se combinan distintos tipos de trabajos sin calificación, ocasionales, servicios puntuales, part-time, clasificación, compra y venta de los residuos que descarta la población más rica, hurtos, es decir una verdadera economía sumergida¹³ que en la mayor parte de los casos, apenas aporta a la sobrevivencia de quienes la llevan adelante.

¹³ Esta economía sumergida no es patrimonio exclusivo de los países dependientes, también en las grandes potencias se combinan estas expresiones con el crecimiento económico de la burguesía dominante. Es de señalar como ejemplo del empobrecimiento creciente de los que venden su fuerza de trabajo para su subsistencia que en 2011 en los Estados Unidos, de acuerdo a la ONU, el nivel de pobreza llegó al 14,3% de su población y en Europa, según la agencia de estadística europea, hay 84 millones de pobres, es decir el 17% de su población (Braz 2012).

Más allá de las diferencias existentes entre los países más poderosos económicamente y los más débiles, es cierto que comparten la tendencia a la destrucción de los derechos sociales, brutalizándose enormes contingentes de hombres y mujeres a nivel mundial: los seres humanos pasan a ser descartables.¹⁴

Antunes (2005: 16) subraya que en el período crítico que estamos analizando se produce a su vez, un incremento acentuado de las privatizaciones (propio del proyecto neoliberal), incluso de esferas en las que en décadas atrás estaban relativamente por fuera de los circuitos mercantiles como los servicios públicos, incluyendo entre ellos la salud y la educación. Se imponen además las políticas de libre mercado, aun en los países cuya introducción es inadecuada para atender sus problemas. Esto se evidencia fundamentalmente en los países dependientes de la voluntad del mundo rico, al que están condicionados para obtener préstamos, por lo que deben adoptar políticas aceptables, sobre todo para las autoridades bancarias internacionales, que adquieren en estas décadas mayor autoridad imponiendo buena parte de las agendas de los Estados a ellos supeditados. Los organismos multilaterales de crédito, como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional cumplen en este sentido un papel fundamental, respaldados por la oligarquía de los países capitalistas más importantes, imponiendo políticas de los países ricos a los países pobres.

El autor antes citado señala además la existencia de una tendencia generalizada hacia las desregulaciones y a la flexibilización del proceso productivo, de los mercados y de la fuerza de trabajo. Se trata de una fase en que se produce un intenso proceso de reestructuración de la producción y del trabajo en la búsqueda de proporcionar al capital instrumentos que le permitan restaurar los niveles de crecimiento anteriores. Lo que se observa no es el fin del trabajo, sino el retorno "de niveles explosivos de explotación del trabajo, de *intensificación del tiempo y ritmo del trabajo*. Vale recordar que la jornada puede incluso reducirse en tanto el ritmo se intensifica." (Antunes 2005: 198)

¹⁴ Bauman (2005) por su parte se refiere a la existencia de poblaciones superfluas y de residuos humanos o seres humanos residuales entre los que incluye a emigrantes, refugiados y a los excluidos del acceso al trabajo asalariado (población excedentaria).

La producción flexibilizada busca la adhesión de los trabajadores, a través de diferentes procedimientos de manipulación que posibilitan su consentimiento, de modo de asegurar proyectos por empresa, que en realidad están pensados y diseñados para servir exclusivamente a las necesidades del capital. Quizá el modelo más típico de esta forma de organización y gestión del trabajo sea la del toyotismo¹⁵, el que en la actualidad se combina con otras modalidades -algunas recreando elementos propios del taylorismo-fordismo- generando a nivel internacional un cuadro muy complejo y heterogéneo de posibilidades. No obstante, la forma de organización del trabajo, que naciera a partir de la fábrica Toyota en Japón, se ha venido expandiendo en el mundo capitalista.

Las características definitorias del toyotismo son -siguiendo los planteos de Antunes (2005: 40-41)- las siguientes: es una producción básicamente centrada en la demanda y por tanto busca considerar las exigencias individualizadas del mercado consumidor, lo que la hace variada y heterogénea. Se introducen nuevas técnicas de gestión de la fuerza de trabajo que sobre todo promueven el trabajo en equipo de los obreros, los que realizan multiplicidad de funciones y se tiende a posibilitar que cada trabajador opere en forma simultánea varias máquinas. Tiene entre sus principios el *just in time*, que instala el mejor aprovechamiento del tiempo de producción. El stock de insumos y productos es mínimo si se lo compara con el fordismo, instalándose diversos mecanismos para identificar la necesidad de reposición de piezas, en la búsqueda de reducir costos de almacenamiento y de los procesos de gestión que estos implican.

Las empresas propias del complejo productivo toyotista desarrollan además, una estructura horizontalizada y transfieren a terceros gran parte de lo que antes se producía dentro de ellas (tercerizaciones), promoviéndose la subcontratación de trabajadores y ampliando las posibilidades del empleo temporario. Como parte de los procedimientos manipulatorios que se señalaron anteriormente, se promueven: “la gerencia participativa”, la calidad total, los círculos de control de calidad, los sindicatos de empresas, entre otros. Suponen la incorporación de procesos que intensifican la explotación del trabajo y el aumento del ritmo productivo dentro del mismo tiempo de trabajo e incluso cuando este es reducido.

¹⁵ También llamado ohnismo, por Ohno, el ingeniero que originó el modelo para la fábrica Toyota en el Japón, después de 1945 y que se propaga con rapidez a las principales empresas del aquel país (Antunes 2005).

Transformaciones en el papel del Estado, en la "cuestión social" y en su tratamiento

Netto (1996) señala que este complejo cuadro de reestructuración productiva del capital que ya hemos delineado anteriormente, es la base material del proceso ideo-político neoliberal. Para Grassi (2003) el pensamiento y la propuesta neoliberal han dirigido las transformaciones sociales y en particular las formas de organización de la producción y del trabajo, tratándose de una refundación social y cultural que se hizo hegemónica y que constituye sin duda mucho más que un modelo económico, que los cambios en el patrón de acumulación, o que una ideología dominante. Abarcó al Estado e instituyó nuevas condiciones de regulación y de intervención para la reproducción social.

En la interrelación de estos procesos se producen sustanciales cambios en el Estado, no sólo asociadas a su pérdida de soberanía (sobre todo en lo económico) sino en lo que hace al peso y amplitud de su función reguladora y en general de sus intervenciones en la vida en sociedad, tendiéndose a una reducción de las mismas -achique del Estado- proceso estrechamente asociado a las privatizaciones, en definitiva la remercantilización de amplios aspectos que antes estaban en la órbita estatal.

Raichelis (2013) señala que si bien no se trata estrictamente de la extinción de los llamados Estados de Bienestar, son intensos los procesos que reconfiguran, reestructuran y recalibran estos Estados, aún en los países europeos y norteamericanos donde mayor desarrollo obtuvieron en la llamada época de oro, afectando su dimensión política, institucional e ideológica.

Se adoptan en este sentido muy diversas modalidades, desde la privatización de empresas y servicios públicos, así como de los fondos de pensión, a la propensión a conveniar con la sociedad civil para el desarrollo de servicios y programas sociales, trasladando a ésta la responsabilidad de la gestión e implementación de los mismos. En este sentido se produce además un verdadero proceso de disminución de las coberturas sociales de carácter público y por ende un claro recorte en la posibilidad de efectivizar los derechos de ciudadanía. En

palabras de Netto (1996) este Estado mínimo de la ideología neoliberal es fundamentalmente un Estado máximo para el capital.

Iamamoto (2007: 124-125) sostiene la hipótesis de que en la raíz de las actuales características de la “cuestión social” se encuentran las políticas gubernamentales favorecedoras de la esfera financiera y del gran capital productivo. Para la autora las instituciones y mercados financieros, así como las empresas multinacionales conforman fuerzas que capturan al Estado, así como a las empresas nacionales y al conjunto de las clases y grupos sociales que asumen el peso de las exigencias de los mercados. Este proceso reconfigura la “cuestión social” en la contemporaneidad, en la era de las finanzas y en la primacía del capital fetiche.

Las expresiones actuales de la “cuestión social” -según la autora antes indicada- son mucho más que la pobreza, la miseria y la “exclusión”, pasando a una inequívoca banalización de lo humano, a hacer de “los otros”, seres descartables ante los que se afianza la indiferencia. La sociabilidad humana se subordina a las cosas -capital-dinero y capital-mercadería- y el desarrollo económico se transforma en una suerte de barbarie social, donde se profundizan contradicciones sociales de toda naturaleza, al mismo tiempo que se naturalizan las desigualdades y se subsumen las necesidades sociales al poder de las cosas.

Desde una perspectiva teórica diferente Rosanvallon (1995) plantea que se asiste hoy a una “nueva” cuestión social la que se expresa además por el desempleo de larga duración, la exclusión y nuevas formas de pobreza y marginalización social.

Netto (2005) sostiene una visión crítica de esta postura y señala que presenta debilidades desde el punto de vista teórico-analítico y desde la perspectiva de las propuestas socio-políticas que propone como alternativa. Señala que descubre “la nueva pobreza, los excluidos” [...] “en suma la nueva cuestión social”, en un momento en que se reducen las posibilidades de realizar reformas al interior del régimen del capital. Las alternativas que propone Rosanvallon “retrocede a las utopías conservadoras del siglo XIX” [...]”propone nuevos contratos sociales que restablezcan vínculos de solidaridad en el marco de comunidades ilusorias y residuales -una solidaridad naturalmente transclasista y

comunidades pensadas con entera abstracción de los (nuevos) dispositivos de explotación.” (Netto 2005:160).

La hipótesis que sostiene Netto es que no existe “una nueva cuestión social” y lo que debemos investigar es la permanencia de manifestaciones “tradicionales” de la “cuestión social” y la emergencia de nuevas expresiones o de formas más agudas o graves de la “cuestión social” que no se pueden suprimir sin la superación del orden del capital. Dicho orden coloca y repone en cada una de sus fases los mecanismos de explotación que conforman su médula, y en la actualidad instaure expresiones socio humanas diferenciadas y más complejas en estrecha relación a la intensificación de la explotación que es su razón de ser. Se requiere determinar “concretamente la relación entre las expresiones emergentes y las modalidades imperantes de explotación” (Netto 2005: 160-161).

Como se ha señalado y asociado a las transformaciones de la "cuestión social" se producen profundos cambios en el Estado en lo que refiere al proceso de institucionalización de las políticas sociales, a las que el Trabajo Social se encuentra indisolublemente unido. El patrón de bienestar keynesiano/beveridgiano basado en el modelo de producción fordista es puesto en cuestión a partir de los años setenta, y adquiere desde entonces predominio la propuesta neoliberal, con la que se reedita el *laissez faire* y en caso de que no se pueda resolver las necesidades en el mercado, se propone apelar a la familia y a la comunidad.

De esta manera se diluye la responsabilidad colectiva en la provisión de la protección social responsabilizando a los individuos y sus familias por sus problemas y necesidades no resueltas, así como a los territorios en que éstas se inscriben. En el marco del recorte de los gastos sociales -o mejor, inversiones sociales- y de la reducción del papel protector del Estado, se incrementan las políticas llamadas "activas" en contraposición a las "pasivas" propias de los Estados de Bienestar. Son activas porque propenden a la "integración" (o inserción precaria y muchas veces indigna) al mercado de trabajo, mientras que las pasivas encuentran en el seguro de desempleo uno de los ejemplos más significativos.

De la mano de estas lógicas se afianzan y consolidan procesos de segregación territorial de la pobreza y privatización de los territorios destinados a los más pudientes, la riqueza y la pobreza se dibujan y separan con nitidez en las ciudades. Acompañando estos procesos se

profundiza la tendencia a la focalización de las intervenciones del Estado en la población en situación de pobreza extrema, situada generalmente en los márgenes y alejadas de los servicios públicos fundamentales: educación, salud, agua potable, saneamiento, transporte, etc.

La gestión de las políticas y servicios sociales adopta nuevas modalidades que se confrontan con el modelo anterior (universalista, centralizado, estatal) y así aparecen y se afirman criterios orientadores tales como: la focalización, la privatización, la descentralización y la participación de la sociedad civil en la ejecución de programas y servicios sociales. Estas orientaciones de las políticas sociales se vienen desarrollando sin interrupción desde la década iniciada en 1980, adquiriendo particularidades en las diferentes fases de reformas llevadas adelante en las décadas subsiguientes.

Se canalizan los fondos públicos fundamentalmente para la fracción de la clase trabajadora más pauperizada, desarrollándose entre otros y variados programas, aquellos que implican la transferencia de renta, la mayoría de ellos condicionados a contraprestaciones u obligaciones de los destinatarios.

Netto enfatiza que la expulsión y precarización del trabajo humano, en suma el crecimiento de los trabajadores excedentarios, provoca la generación y articulación desde el Estado "de un gran departamento de asistencia social, donde hay una puerta de entrada, pero no hay una puerta de salida" (Netto 2016: 26) un conjunto de políticas sociales (paliativas y minimalistas) que no son puntuales o transitorias sino que están destinadas a reproducirse en términos permanentes y se presentan como políticas de combate a la pobreza absoluta, a la indigencia.

Por otro lado identifica otra orientación de política social, de proyectos inclusivos que se proponen, en un marco más abarcador, redistribuir renta pero sin tocar las orientaciones macroeconómicas generales generadoras del contingente de desprotegidos sociales y que sustentan la concentración de la propiedad y del poder político.

Al mismo tiempo Netto advierte de la existencia de otras formas de contener a la población excedentaria y es a través de programas de control coercitivo de la población. A través de

ellos se desarrolla una acción política policial represiva con *tolerancia cero* y un fuerte sistema penitenciario, donde la población carcelaria conformada por las *clases peligrosas* es sometida a encierro donde es despojada del ejercicio de los derechos humanos básicos. Se trata de la criminalización y penalización de los pobres, de los negros, de los migrantes, de la mayoría de los seres humanos más relegados.

Estas últimas intervenciones desde el Estado son analizadas por Wacquant (2000, 2001) quien plantea que una de las vías alternativas adoptadas por muchos países de un lado y otro del Atlántico (aunque se refiere fundamentalmente a Estados Unidos y Francia) como salidas a la creciente desigualdad y a la generación de lo que denomina marginalidad avanzada, es el desarrollo de un Estado penal, solución regresiva y represiva que criminaliza la pobreza a través de la contención punitiva de los pobres tanto en barrios aislados como en prisiones. La tolerancia cero es erigida no como un cumplimiento estricto de las leyes sino como un tratamiento claramente discriminatorio hacia estas poblaciones de la pobreza.

Para Netto ambas formas de administrar la pobreza y la miseria están interconectadas en la medida que considera que la "asistencialización" de la cuestión social contiene procesos de naturalización de la pobreza la que equivale a la criminalización del pobre (2016: 27).

Según Noguera (2000) y a partir de sus investigaciones sobre España y los países mediterráneos, más que una asistencialización se observa una dualización del bienestar público, desarrollándose en forma creciente una línea divisoria entre los integrados en el empleo (bajo protecciones contributivas) y con una protección social pública fuerte o con planes de seguridad social privados, y los no integrados, o precarizados, con una débil protección social pública, o en el límite, sin protección alguna. Se produce de esta manera una regresión de la universalidad de los derechos sociales y esto tiene efectos en la mayoría de la población, dado que en el caso de los países de América Latina y España, antes de lograr la ampliación y cobertura de estos derechos para todos los ciudadanos, se resquebraja la provisión y protección pública que se venía sosteniendo -y en algunos casos acrecentando- hasta al menos la década de 1970.

Raichelis (2013) señala que en estos años de pasaje del siglo XX al siglo XXI se observa en la mayoría de los países europeos una tendencia a la liberalización del sistema de protección

social, con una nueva generación de políticas sociales indicativa de un modelo de regulación social que busca consolidar una racionalidad distributiva en base al compromiso obligatorio de los ciudadanos de subordinarse a medidas de "activación" (políticas activas de empleo). Éstas tienden a la inserción e integración en el mercado de trabajo, como contrapartida del acceso a ciertas protecciones sociales que en la mayoría de los casos apenas aseguran el derecho a la sobrevivencia. A su vez los empleos a los que se accede por medio de estas políticas de activación, por lo común son precarios y mal remunerados. En definitiva se trata de tendencias regresivas de la protección social ampliamente negativas para los intereses de la clase que vive de la venta de su fuerza de trabajo y sin duda para el trabajo de los Trabajadores Sociales como se analiza más adelante.

Transformaciones en el mundo del trabajo

La reestructuración productiva y el proyecto neoliberal con todos sus componentes impactan generando procesos sociales caracterizados por el aumento del desempleo estructural, la precarización de las condiciones de trabajo, el debilitamiento de las relaciones colectivas, la desarticulación de “la clase-que-vive-del-trabajo”. Esta se fragmenta, se hace más heterogénea y se complejiza cada vez más (Antunes 2001: 43). Lleva a la existencia por un lado, de una masa de trabajadores precarizados cuando no inmersos en el desempleo estructural. Y en otro extremo, la presencia de trabajadores -en una cantidad mucho menor a los anteriores- “polivalentes y multifuncionales” incluidos en las protecciones del trabajo formal, pertenecientes a la era de las grandes innovaciones tecnológicas y que ejercitan más frecuentemente la dimensión propiamente intelectual del trabajo.

Antunes (2001: 42-43) señala además la existencia de las siguientes secuelas del cambio del patrón de acumulación: la reducción del proletariado fabril manual, estable y especializado, la emergencia de un nuevo proletariado fabril y de servicios, precarizado, desregulado, tercerizado, part-time, subcontratado, domiciliario. Se produce en definitiva una disminución de la clase obrera industrial tradicional, al mismo tiempo que se expande el asalariamiento en el sector de servicios, trayendo consigo una ampliación del trabajo asalariado (Antunes, 2005). Se asiste además al aumento del trabajo y la explotación femenina e infantil, lo que también acontece en relación a los trabajadores inmigrantes en

los países desarrollados. A su vez se advierte la exclusión de jóvenes y viejos del mercado laboral, considerando viejos a los mayores de cuarenta años.

Se produce una intensificación del trabajo por el que se aumenta el ritmo y la velocidad en que debe desempeñarse, así como los controles y la rendición de cuentas de parte de los trabajadores por los resultados obtenidos, asociados además a la exigencia de polivalencia, acumulación de tareas y responsabilidades, versatilidad y flexibilidad, sobre todo para la aceptación de las cambiantes pautas y condiciones en que debe desempeñarse el trabajador.

Por otra parte los cambios en el modo de producción y de gestión del trabajo trascienden las empresas privadas y penetran el Estado modificando sus formas de organizar y gestionar el trabajo de sus trabajadores. Al mismo tiempo, se responsabiliza a la fuerza de trabajo empleada por el Estado por la ineficiencia de los servicios públicos y en muchos de ellos se imponen condiciones similares de trabajo (contrato por tiempo parcial, inestable, con reducción de derechos como trabajador, bajos salarios, etc.) a las aplicadas en las empresas capitalistas y contrarias a los intereses de los trabajadores.

Estas tendencias se ven impulsadas en el marco de la gran expansión del sector de servicios en esta fase del capitalismo monopolista. Braverman (1981) señala que este crecimiento se debe fundamentalmente a la penetración del capital en los más diversos sectores de la vida y a la transformación que produce -al menos desde el siglo XX- modificando las antiguas modalidades de cooperación recíproca a nivel social, familiar y comunitario, en la medida que se constituyen en actividades comercializables en el mercado. Se mercantilizan estas formas de cooperación y crece progresivamente el sector de servicios asociado a estos procesos propios del capitalismo monopolista.

Con la reestructuración productiva en curso y fundamentalmente con la creciente incorporación desde 1970 de la ciencia y la innovación tecnológica y digital a los procesos de producción y gestión del capital, se incentiva aún más la ampliación del sector de servicios, tanto a nivel privado como público. Esto no sin movimientos contradictorios para los trabajadores, dado que las mismas mutaciones organizativas y tecnológicas así como los cambios en las formas de gestión, también afectan al sector de servicios percibiéndose una reducción del ritmo de crecimiento de este sector y ampliando los índices del desempleo

estructural. Ejemplo de esto lo constituye la disminución de los puestos de trabajo en el sector bancario y la privatización de múltiples servicios públicos. (Antunes 2005: 102)

Las tercerizaciones en la provisión de los servicios públicos son consideradas como uno de los mecanismos más eficientes en el desmonte del contenido social del Estado y de su privatización a través de muy diversas formas de precarización del trabajo. En la medida que la tercerización (por medio de organizaciones de la sociedad civil, ONG, empresas privadas, empresas públicas de derecho privado, convenios, entre otros) aparece como uno de los principales medios "que las fuerzas políticas neoliberales encontraron para atacar el corazón de un Estado social y democrático: los trabajadores que constituyen el funcionariado público". (Druck 2017: 61).

Raichelis (2013) por su parte destaca siguiendo a Dal Rosso (2008) la intensificación del trabajo en las actividades de servicios, la que entiende relevante para comprender la reconfiguración del trabajo en este campo, contribuyendo a derribar la idea de que sólo en las actividades industriales y en el proceso de producción de mercaderías es que ocurre la intensificación del trabajo, a la vez que permite reflexionar acerca de sus repercusiones en el trabajo de los trabajadores sociales. De acuerdo a Dal Rosso con el contingente mayor de trabajadores en las actividades de servicios se procesa una mayor presión hacia la intensificación del trabajo, especialmente en los sectores más competitivos y que más concentran capital como es el caso de las finanzas, telefonía, comunicaciones, investigaciones, etc.

Esto también ocurre en el caso de los servicios sociales, que tienen como base en su accionar la inteligencia, la capacidad relacional y la defensa de derechos, como son los servicios prestados por los profesionales que intervienen en el desarrollo de las políticas sociales. Para Dal Rosso la intensificación del trabajo se caracteriza por el hecho de exigir algo más al trabajador, un empeño mayor, sea físico, intelectual o emocional así como la combinación de dos o más de estas esferas. (Raichelis 2013: 621-622)

Por otra parte se advierte que se producen diversas modalidades de ataque a los funcionarios públicos: reducción de derechos, rebajas en los niveles salariales, degradación de las condiciones de trabajo, que vinieron de la mano de los ajustes fiscales implementados por

los diversos gobiernos desde los años 1990 y que fueron recomendados o exigidos por las instituciones y clases que representan el capital financiero globalizado.

Afirma Druck (2017) de acuerdo a las investigaciones que se vienen desarrollando en Brasil, que se observa un servicio público perjudicado por la falta de inversiones y valorización de su funcionalidad y de sus trabajadores, lo que se expresa en las condiciones generales de trabajo, en la falta de políticas de calificación y entrenamiento, en la ausencia de incentivos morales y materiales, inexistencia o disminución de posibilidades de progresión en la carrera (ascensos, mejoras salariales, reconocimiento de la formación y trayectoria del funcionario estatal).

Estas características de los empleos en el Estado asociadas a su vez a la tercerización de muchas de sus áreas y actividades, fragilizan la función y la identidad del "servidor público" afectando directamente a sus trabajadores y al conjunto de la población a la que están destinados dichos servicios. La tercerización de servicios públicos -siguiendo con los planteos de Druck- acarrea un proceso de generalización de la precarización del trabajo, rompiendo con dualidades entre lo público y lo privado, lo que se visualiza en: a) disminución del número de funcionarios públicos y su sustitución creciente por funcionarios tercerizados o no integrados a la planta estable; b) subordinación de quienes cumplen con tareas propias del servicio público a entidades de carácter privado y generalmente sometidos a peores condiciones de trabajo; y c) creciente número de trabajadores tercerizados con contratos precarios, a tiempo determinado, por proyectos y sin vínculo laboral permanente.

Por otra parte Druck (2017) enfatiza la importancia y singularidad que revisten los procesos antes señalados, como parte de la naturaleza social de la precarización del trabajo en el servicio público, en la medida que se trata de una fuerza de trabajo cuyo valor de uso es el de producir diferentes tipos de bienes públicos y por tanto servir a la sociedad, sin el fetiche de la relación de trabajo asalariado del sector privado que encubre la explotación del trabajo y la producción de lucro. La mercantilización de los servicios públicos se produce en forma medianamente encubierta por las tercerizaciones, el capital penetra los servicios públicos y es acogido por el Estado en su interior, conquista más mercados fetichizando a su vez el trabajo en el interior de las instituciones públicas.

El debilitamiento y extinción de los trabajadores públicos constituye para la autora antes citada, una ofensiva del capital que en América Latina viene socavando la existencia de los funcionarios públicos que conforman -en cuanto fuerza de trabajo vivo- una de las garantías más importantes para mantener los bienes públicos como bienes y servicios necesarios para la reproducción de los trabajadores en general, y en particular de los más pobres, como lo son la salud y la educación.

La flexibilización de las relaciones laborales y la precarización de los trabajadores.

En la nueva configuración del mundo del trabajo se destacan dos procesos fuertemente interrelacionados y que constituyen una estrategia hegemónica: los relativos a la flexibilización de las relaciones laborales y los procesos de precarización de los trabajadores. La flexibilidad laboral ofrece mayores libertades para el capital y los empleadores en general, a la vez que permiten mayores niveles de explotación de la fuerza de trabajo, en el sentido de su funcionalidad, el valor adjudicado al salario en el mercado laboral y la cantidad de trabajadores que se contratan (Fernández Soto et alli 2013).

Siguiendo lo señalado por De la Garza Toledo (2003) los autores anteriormente citados plantean: "La flexibilidad del trabajo como forma sería la capacidad de la gerencia de *ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo* en el proceso productivo y *el salario* a las condiciones cambiantes de la producción". Identifican además tres dimensiones de la flexibilidad del trabajo:

- a) desregulación del empleo (flexibilidad numérica o externa) que hace referencia a los procesos por los cuales se incorpora o expulsa la fuerza de trabajo -con bajos o nulos costos de despido- según las necesidades del empleador y los procesos de acumulación en que se inscribe; también involucra los niveles salariales que se pueden ajustar de acuerdo al rendimiento de los trabajadores.
- b) El uso de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo o dimensión interna, que remite a la flexibilidad en las funciones y a la posibilidad de intercambiar tareas, al mismo tiempo que permite mayores libertades para aumentar las exigencias al trabajador en términos de la extensión e intensidad de la jornada laboral.

c) La tercera dimensión remite a la posibilidad que se adjudica al empleador de modificar los salarios atendiendo a la evolución de la economía y al interés de la empresa y sus objetivos en términos de la tasa de ganancia perseguida.

Esta flexibilidad trae aparejada inestabilidad para los trabajadores en su inscripción en el mercado de trabajo e inseguridad en términos de su acceso a las protecciones propias del trabajo estable: aportes jubilatorios y acceso a la seguridad social en general (seguros de paro, de enfermedad, maternidad, etc.). A su vez estas características -inestabilidad e inseguridad- son algunas de las que definen la existencia del trabajo precario en la actualidad.

Se fortalece de esta manera la mercantilización de la fuerza de trabajo y en definitiva, de la vida de los trabajadores. Por otra parte los trabajadores sometidos a estas relaciones y condiciones de trabajo se ven sobrecargados al quedar en sus manos una mayor responsabilidad en lo que refiere a su propia reproducción, con menor participación de los empresarios y del Estado en los soportes para su existencia.

Para Druck (2007) la condición de trabajo precario¹⁶ en sus diversas dimensiones se ha vuelto una condición central y hegemónica, se trata de una dinámica que prevalece sobre otras, contraponiéndose a otras formas de trabajo y derechos sociales y dando unidad a la clase-que-vive-del-trabajo y también a los distintos lugares en que esa precariedad se manifiesta:

“Há um fio condutor, há uma articulação e uma indissociabilidade entre: as formas precárias de trabalho e de emprego, expressas na (des) estruturação do mercado de trabalho e no papel do Estado e sua (des) proteção social nas práticas de gestão e organização do trabalho e nos sindicatos, todos contaminados por uma altíssima vulnerabilidade social e política” (Druck, 2011).

Para esta autora la precarización en la actualidad se caracteriza por los componentes de inestabilidad, inseguridad, adaptabilidad y fragmentación de los colectivos de trabajadores,

¹⁶ Druck entiende la precarización social del trabajo como un proceso en que se instala -económica, social y políticamente- una institucionalización de la flexibilización y de la precarización moderna del trabajo, que renueva y reconfigura la precarización histórica y estructural del trabajo en países como Brasil, ahora justificada por la necesidad de adaptación a los nuevos tiempos globales.

así como la destitución del contenido social del trabajo. Se trata de un nuevo tipo de precarización social del trabajo que afecta a todos de modo indiscriminado aunque con grados e intensidad diferenciados, donde la unidad radica en el carácter permanente y ya no provisorio de esta condición.

Alves (2017) señala que estamos frente a lo que denomina la precarización estructural del trabajo o la precarización del trabajo en la era del capitalismo global, que se caracteriza por una nueva precariedad salarial, basada en la lógica del trabajo flexible. Esta nueva precariedad no altera solamente las condiciones de regulación del estatuto salarial, sino también la organización del trabajo y la base técnica de la producción capitalista con las nuevas tecnologías informacionales de la denominada cuarta revolución industrial. Se trata de una situación límite en la forma de explotación de la fuerza de trabajo en las condiciones históricas en que nos ubicamos en esta fase del siglo XXI. Se adoptan nuevas tecnologías informacionales en red que se acoplan a la gestión toyotista, y contribuyen en la *intensificación del tiempo de trabajo y el aumento del estrés laboral*, aspectos que conforman para Alves las principales características de la morfología social del trabajo en el siglo XXI.

Agrega además que la precarización del trabajo en este siglo no se reduce a la precarización salarial, con la constitución de lo que ha denominado como nueva precariedad salarial. Sino que se añade el surgimiento de nuevas formas de precarización del trabajo a las que denomina *precarización de las condiciones de existencia del trabajo vivo*, que se derivan del modo de vida *just in time*, el que articulado con la nueva precariedad salarial derivada de los procesos de flexibilización que se ampliaron y profundizaron, produce lo que denomina como *fenómeno de la vida reducida*, provocando carencias radicales y modos de ensimismamiento en las personas que trabajan. Esta precarización de las condiciones de existencia social, contribuye en procesos de precarización radical del hombre como ser genérico, la degradación de los seres humanos que trabajan, provocando una multiplicidad de dolencias laborales que afectan el nuevo y precario mundo del trabajo (Alves 2014, 2016).

Druck (2011) considera que la precarización del trabajo constituye una estrategia de dominación del capital y es central en la dinámica del capitalismo flexible para viabilizar la acumulación sin límites materiales y morales. Se imponen así condiciones de trabajo y de

empleo precarias que son aceptadas por los trabajadores por la permanente amenaza del desempleo estructural, generado a su vez por el capitalismo en esta fase de su desarrollo. Quienes venden su fuerza de trabajo terminan aceptando cualquier trabajo ante la perspectiva de no acceder a ninguno.

Se genera una competencia y división profunda entre los trabajadores (ocupados o no) y de esa manera se garantiza la sumisión y subordinación del trabajo al capital, dado que es la única forma de sobrevivencia de los trabajadores. Estos comienzan a percibir que los cambios acaecidos en el mundo del trabajo son inexorables y se derivan del "nuevo espíritu del capitalismo". Este se caracteriza por la descalificación de los valores que se construyeron en épocas anteriores, se desmorona la creencia en el progreso, en las posibilidades de empleo y en los derechos sociales de largo plazo en el marco de un Estado que actuaba como protector. Estos procesos se justifican y naturalizan y por ende no se visualiza la posibilidad de su transformación a través de la intervención humana. Retomando a Boltanski y Chiapelo (2009) Druck señala que se produce una "perplejidad ideológica" que afecta a todos los segmentos críticos de la sociedad (intelectuales, sindicatos, partidos), los que sin dar lugar a su indignación se resignan ante la fuerza del capitalismo flexible.

En el mismo sentido Bourdieu (1999: 126) expresa:

“La precariedad laboral se inscribe en un *modo de dominación* de nuevo cuño basado en la institución de un nuevo estado generalizado y permanente de inseguridad que tiende a obligar a los trabajadores a la sumisión y la aceptación de la explotación. (...) Así pues, me parece que lo que se ha presentado como un régimen económico regido por las leyes inflexibles de una especie de naturaleza social es, en realidad, un *régimen político* que sólo puede instaurarse con la complicidad activa o pasiva de los poderes directamente políticos.”

Cambios culturales, nuevas subjetividades y sus impactos en los colectivos de trabajadores.

Para Harvey las transformaciones en el régimen de acumulación que pasa de "rígido" a "flexible", se acompañan de modificaciones en las formas de regulación sociopolítica que posibilitan -a través de un cuerpo de reglas y procesos sociales- un esquema de reproducción social que le sea coherente. Esto implica el desarrollo "de una cierta correspondencia entre la transformación de las condiciones de producción y las de reproducción de los asalariados"

(2012: 143). En este sentido las normas, hábitos, leyes y redes de regulación que conforman un complejo entramado institucional, aseguran que los comportamientos individuales sean consistentes con las necesidades del esquema de reproducción social acorde al régimen de acumulación flexible contemporáneo.

En su análisis de los cambios operados en los hábitos y actitudes políticas y culturales desde 1970 y sus interrelaciones con la transición del fordismo a la acumulación flexible, Harvey destaca algunos procesos que remiten al desplazamiento general de las normas y valores colectivos - hegemónicos en las décadas de 1950 y 1960- hacia un individualismo donde se exagera la competencia. Esta constituye un valor relevante de la cultura empresarial que penetra los más diversos órdenes de la vida tales como: "(...) el gobierno urbano, el crecimiento del sector productivo informal, la organización del mercado laboral, la investigación y el desarrollo y llega incluso a los confines de la vida académica, literaria y artística." (Harvey 2012: 195-196) De esta manera así como la acción colectiva se torna más difícil, el individualismo exacerbado contribuye a sostener el desarrollo de la acumulación flexible. Considera que estos cambios tienen raíces muy profundas y complejas e identifica que la flexibilización del capital agudiza a su vez el interés por lo nuevo, lo efímero, lo transitorio y lo contingente en el desarrollo de la vida, en las relaciones sociales, en el consumo y en la apuesta a la innovación y la iniciativa empresarial. La mercancía penetra todos los ámbitos de la vida y de las relaciones humanas y se generan en forma continua nuevas necesidades. Se trata de un proceso necesario para mantener el sistema en su totalidad por lo que se transforman los espacios y se acelera el ritmo del tiempo en sintonía con los requerimientos de la producción capitalista de estos tiempos.

Por otra parte, Alves (2017) hace referencia a que la flexibilidad del trabajo constituye la plena capacidad del capital de tornar domable, complaciente y sumisa la fuerza de trabajo. Para este autor el espíritu presente en la base del toyotismo -como expresión de la ofensiva del capital- tiene un profundo carácter ideológico que produce subjetividades ensimismadas o cerradas sobre sí mismas.

Señala a su vez que se produce una verdadera revolución cultural a partir de lo que Ianni denomina como *globalismo*, que trajo consigo una nueva generación sin valores y utopías colectivistas, pero sí impregnadas de sueños, expectativas y aspiraciones de mercado. La

subjetividad del trabajador es capturada por los valores empresariales, el *emprendedurismo* en relación a la trayectoria personal, transforma a los sujetos en empresas. Los trabajadores deben ser resistentes a la frustración y tener mucha plasticidad para adaptarse a las nuevas habilidades emocionales y comportamentales del nuevo mundo del trabajo flexible. Se produce una paradójica relación en la dedicación irrestricta y consentida de los trabajadores, a los modos de labor que reducen el tiempo de vida al tiempo de trabajo extrañado. Se trata de los trazos perversos de la lógica gerencialista del capitalismo flexible: la satisfacción y el gozo por aquello que nos reduce en tanto personas humanas.

De modo similar Richard Sennet (1999) hace referencia a estos procesos en lo que denominó la "corrosión del carácter", donde plantea estas características de los nuevos trabajadores que promueve y requiere el capitalismo flexible. Los jóvenes trabajadores se tornaron subjetivamente más flexibles a la adopción de los valores de la cultura neoliberal, donde incluso la rebeldía juvenil adquiere otros ribetes en el seno del individualismo predominante.

Bourdieu (1999) por su parte entiende que "la precariedad está hoy en todas partes", tanto en el sector privado como en el público, en las industrias pero también en las instituciones que producen y difunden cultura. Esta precariedad se hace muy visible en aquellos que se encuentran desempleados, produciendo una degradación en las relaciones con el mundo, el tiempo y el espacio. Las afecciones se extienden hacia quienes sufren directamente la precariedad, en la medida que el futuro se convierte en algo incierto impidiendo proyectarse, se obstaculiza a su vez la esperanza en el futuro que se requiere para rebelarse, fundamentalmente en forma colectiva, contra este presente que se hace intolerable.

La precariedad incide negativamente en aquellos que aparentemente no han sido afectados, está en todas las mentes como posibilidad. El trabajador adquiere la conciencia de no ser irremplazable y la convicción de que su trabajo y su empleo son prácticamente un privilegio, aunque frágil y amenazado. Esta forma de vivir estos procesos, la configuración de la subjetividad de los trabajadores a partir de este sufrimiento por parte de la gran mayoría de los que viven de la venta de su fuerza de trabajo, está en el origen de la desmoralización y desmovilización que impiden rebelarse ante la inseguridad, la incertidumbre y la amenaza permanente del desempleo.

En este sentido Dejours (2009) plantea que aunque el trabajo pueda ser mediador de emancipación, también sigue siendo para quienes tienen un empleo, generador de sufrimientos, lo que se sustenta en las más diversas investigaciones que se vienen realizando en psicodinámica del trabajo. Por otra parte señala que el hecho de protestar cuando hay otros menos favorecidos genera una suerte de vergüenza espontánea. Parecería que existe una concepción en nuestra sociedad de acuerdo a la cual hoy las relaciones de dominación y la injusticia social sólo afectarían a los desempleados y a los pobres, dejando indemnes a los privilegiados por tener ciertos recursos y un empleo. De esta manera la culpa marcada por los otros desmoviliza, es decir el efecto subjetivo del juicio de desaprobación proferido por políticos, intelectuales, directivos, medios de comunicación, o por la mayoría silenciosa, contra las "huelgas de privilegiados" que constituirían una amenaza para la continuidad de las empresas o las instituciones.

Subraya Dejours además que mencionar la situación de quienes padecen a causa del trabajo, suele desatar una reacción de distanciamiento o indignación porque quien lo hace parece ser incapaz de sensibilizarse ante el destino supuestamente peor de quienes sufren por carencia de trabajo. Los procesos de precarización y las concepciones culturales que promueven restringen el espacio abierto a la enunciación del sufrimiento en el trabajo y se asiste a situaciones dramáticas antes desconocidas.

Para Dejours el primer efecto de la precarización es la intensificación del trabajo y aumento del sufrimiento subjetivo que llevan, entre otras cosas, al aumento de las tasas de morbilidad asociada al trabajo. El segundo efecto es la neutralización de la movilización colectiva contra el sufrimiento, la dominación y la alienación. La tercera consecuencia es el silenciamiento, la ceguera y la sordera como estrategia defensiva de los trabajadores. Cada cual debe preocuparse en primer término por "mantenerse a flote" y frente a la infelicidad ajena no sólo no hay nada que hacer, sino que su percepción provoca un malestar o una dificultad subjetiva suplementaria que malogra los esfuerzos de resistencia. Expresa Dejours que sus investigaciones muestran que, desde los operadores hasta los mandos intermedios, todos utilizan los mismos mecanismos de defensa: la negación del sufrimiento ajeno y el silencio propio. El cuarto efecto de la amenaza de despido y precarización es el individualismo, en el sentido que cada uno está en lo suyo y retomando a Sofsky (1993) señala que a partir de un determinado nivel de sufrimiento "la miseria no une sino que destruye la reciprocidad".

Plantea además la pregunta acerca de si la precarización de los trabajadores afecta de alguna manera la productividad y la calidad del trabajo realizado, en la medida que resulta más penosa su realización y dificulta en muchos casos los procesos cooperativos para la creación. En este sentido avanza señalando que hay investigaciones en sectores industriales que confirman con mayor claridad la degradación de la calidad del trabajo, la protección de las personas y la seguridad de las instalaciones en que se desarrolla el trabajo. Esto también se expresa en los servicios públicos fundamentales y como ejemplo señala que es cada vez más difícil disimular la degradación de las condiciones de higiene y los errores en la administración de tratamientos en los hospitales.

Más allá de estas transformaciones que han afectado claramente a la "clase-que-vive-del-trabajo", hoy no se puede poner en duda su centralidad objetiva, aunque se hace necesario tener presente la gran diferenciación que habita en su interior y las alteraciones sustantivas de carácter cultural que la atraviesan, como ya se destacara en párrafos anteriores.

Entre otros aspectos subrayamos sobre todo aquellos que refieren al afianzamiento del "triunfo del individuo sobre la sociedad o mejor [...] la ruptura de los hilos que hasta entonces habían imbricado a los individuos en el tejido social" (Hobsbawm, 1998: 336). Se trata de profundos cambios en la cultura y en la subjetividad: *hiperindividualismo* por exceso y por defecto, según las palabras de Castel (2010); fragilización y fragmentación de los colectivos, identidades individuales sin pertenencia a colectivos, exceso de responsabilización de cada individuo y de su familia por la propia situación de trabajo y de vida.

En el prefacio de "El ascenso de las incertidumbres" (2010) este autor señala que nos encontramos en una "sociedad de los individuos" en la cual la capacidad personal para actuar como un sujeto responsable se requiere y se valora cada vez más. Hace referencia a la conformación de dos extremos posibles: uno de ellos, que denomina como el individuo por exceso, en el caso de aquellos que además de afirmarse como autosuficientes están provistos de recursos y de bienes, y pueden llegar hasta a olvidar que viven en sociedad. El otro extremo estaría ocupado por aquellos individuos que carecen de los soportes necesarios para poder desarrollar un mínimo de independencia social y serían los individuos por defecto.

Para Castel la dinámica de nuestras sociedades maximiza las posibilidades de algunos e invalida las posibilidades de otros. Entre ambos extremos existe una multiplicidad de situaciones intermedias, en un momento histórico donde los Estados no logran desarrollar mecanismos de protección que permitan sostener estas desigualdades, y donde los individuos por defecto son remitidos a mecanismos inferiores de protección que aquellos que están inscriptos en la trama formal del trabajo.

Esto -así como su interconexión con la reestructuración productiva, la pérdida o disminución de los derechos sociales y los cambios en la forma de gestionar el trabajo- como se ha señalado en párrafos anteriores, no es neutral para el movimiento social y político de los trabajadores, especialmente los sindicatos, los que expresan tanto los cambios en la situación material de sus integrantes como en su forma de ser. La acción colectiva en muchos casos se resiente, o no logra los niveles de participación y organicidad de otrora, generándose muchas veces la desarticulación de los colectivos.

No obstante, aparecen nuevas expresiones de acción colectiva y movimientos sociales que demandan por nuevos y viejos derechos, por la recuperación y ampliación de los derechos humanos y de ciudadanía y empujan en procura de la profundización de la democracia. Para Netto (2012) muchas de esas expresiones no logran alcanzar niveles de articulación política capaces de universalizar la pluralidad de intereses y motivaciones que los convocan, comprometiendo su potencial emancipatorio.

Aparecen nuevas contradicciones o nuevas expresiones de las viejas contradicciones, que llevan a la movilización y en este sentido Alves (2017) expresa que en el fondo existen inquietudes existenciales y carencias radicales que interpelan el conservadurismo y conformismo que indican prevalecer.

Las diferentes expresiones que adquiere la precarización del trabajo en la actualidad.

El concepto de precarización incluye múltiples contenidos y dimensiones que la componen en relaciones complejas a su interior. En un esfuerzo por desentrañarlos y presentarlos en una forma que facilite el análisis y la reflexión se sigue a continuación la tipología de la

precarización que elaboraron Franco y Druck (2009) y que esta última autora retoma y amplía en un texto más reciente (2011) donde presenta agrupados diferentes indicadores de la precarización en la actualidad.

El primer tipo de precarización del trabajo que identifica es la *vulnerabilidad de las formas de inserción y desigualdades sociales*: remite a la existencia de un mercado de trabajo heterogéneo, segmentado y marcado por una vulnerabilidad estructural y con formas de inserción (contratos) precarios, sin protección social, donde sus formas de ocupación y desempleo revelan en la actualidad un alto grado de precarización social. Interesan en este sentido si los trabajadores acceden a protecciones sociales asociadas al trabajo, a la seguridad social (seguro de desempleo, licencias por enfermedad o por embarazo, acceso a jubilaciones y pensiones, etc.) y qué características revisten dichas protecciones. Los ingresos son otro elemento relevante a considerar en este tipo de precarización, así como las discriminaciones sufridas por razones de género, edad, etnia, etc.

El segundo tipo que establecen Franco y Druck remite a *los procesos de gestión y organización del trabajo*. Refiere fundamentalmente a dos procesos que, como ya hemos señalado, definen en gran medida la precarización a la que se ven sometidos los trabajadores en las últimas décadas, es decir *la intensificación y tercerización del trabajo*. La intensificación supone la exigencia a los trabajadores de mayores esfuerzos, ya sea por asunción de más tareas y responsabilidades, por ampliación del horario de trabajo o su diversificación según las necesidades del empleador, implicando en muchos casos la imposición de metas inalcanzables, amplitud y polivalencia para el desempeño de las tareas que se les asignan.

En este sentido la tercerización ha sido una de las estrategias de gestión dominantes que se han propagado, tanto a nivel privado como en el Estado, para lograr las exigencias de un mercado laboral impregnado por la lógica de acumulación financiera: el cumplimiento de cortos plazos de ejecución de tareas y planes de trabajo, la maximización del tiempo, las altas tasas de productividad, la reducción de costos del trabajo, la volatilidad en las formas de inserción/expulsión de los trabajadores. En la década de 1990 la tercerización se impuso como una estrategia colocada desde los intereses capitalistas como necesaria para sobrevivir y sostener la competitividad y disminuir los costos del Estado. Pero ya entrado el siglo XXI

y en periodo de crecimiento económico, se continuó desarrollando en forma ascendente afectando también en forma aguda al sector público.

Ambos componentes de este tipo de precarización: la intensificación y la tercerización han alterado en forma radical las formas, los sentidos, el uso del tiempo, las relaciones socio-laborales, las solidaridades y pertenencias de quienes venden su fuerza de trabajo. (Fernández Soto et alli 2013).

El tercer tipo de precarización identificado hace referencia *a la inseguridad y la salud en el trabajo*. Éstas resultan de los procesos de gestión que ya hemos considerado en apartados anteriores y que se reflejan en las diferentes formas de afectación de la salud de los trabajadores: enfermedades asociadas al estrés y sufrimiento en y por el trabajo, el aumento de los accidentes de trabajo y otras afecciones, particularmente a nivel de la salud mental, que se derivan de él. Se trata de procesos de gestión que no cuidan la vida de los trabajadores persiguiendo mayor productividad a cualquier costo, incluso de vidas humanas.

El cuarto tipo de precarización social está conformado por *la pérdida y fragilización de las identidades individual y colectiva*. Es fruto de la desvalorización simbólica y real que lleva a cada trabajador a ser el único responsable de su empleabilidad en un momento histórico extremadamente adverso para los trabajadores, generado por el capitalismo flexible de nuestro tiempo. Como ya se ha señalado en apartados anteriores, este tipo de precarización social encuentra sus raíces en la amenaza permanente del desempleo la que se ha constituido en una estrategia de dominación en el ámbito del trabajo. Esto acontece en la medida que la desocupación estructural y la posibilidad de perder el empleo permean la subjetividad de todos los trabajadores actuando como elemento disciplinador, que lleva a la aceptación de las formas y condiciones que adopta el empleo en la actualidad, aun cuando sean las más adversas para los trabajadores. La mayor parte de éstos se ven impelidos a aceptar cualquier empleo ante la posibilidad inminente de no acceder a ninguno. Con el desempleo y la exclusión y aún con la desvalorización del trabajo realizado, deviene el aislamiento, la pérdida de raíces y vínculos, así como de identidad colectiva, la que se desencadena asociada a la fuerte competitividad entre los propios trabajadores y afectando negativamente la solidaridad de clase.

El quinto tipo de precarización del trabajo hace referencia a *la fragilización de la organización de los trabajadores*. Ya hemos planteado diferentes elementos que hacen a estos procesos en apartados anteriores y que remiten a las dificultades de organización y participación de los trabajadores en la unificación de sus luchas. La fragmentación, segmentación y heterogeinización de la fuerza de trabajo incide en estos procesos y se encuentra estrechamente vinculada a la deslocalización de los centros de producción de bienes y servicios, a la tercerización e intensificación del trabajo, el acrecentamiento de la competitividad entre los trabajadores y el individualismo excesivo, todo lo que ha contribuido a la fragilización de la acción colectiva y la organización de las resistencias y luchas. Según Druck la resistencia aparece con un carácter disperso, fragmentado y adaptado, donde los sindicatos parecen perplejos delante de la ofensiva del capital - material e ideológica- y no consiguen reaccionar y ofrecer alternativas al nuevo patrón del capitalismo mundializado.

El sexto tipo de precarización se refiere a *la erosión del derecho del trabajo*. Este deviene de la crítica del derecho del trabajo, es decir de las leyes y reglamentaciones del Estado referidas a la regulación de las relaciones laborales y las leyes sociales que benefician a los trabajadores y que vino de la mano de las perspectivas mercado-céntricas y opositoras a la intervención del Estado en estas esferas. En muchos países se procesa una degradación de estas leyes, proponiéndose principios de flexibilización que acompañan en forma acorde las necesidades del capital.

Como se indicara al comienzo de este apartado, estos tipo de precarización social del trabajo dan cuenta de la complejidad de estos procesos y la forma heterogénea en que los mismos se materializan en la clase trabajadora, lo que se encuentra asociado a la correlación de fuerzas desplegada por las diferentes fracciones y capas de clase. "Por tanto, la flexibilización, la precarización, la desocupación, y la sub-ocupación son procesos transversales que afectan a la clase trabajadora en su conjunto, material y subjetivamente, reconfigurando las relaciones capital-trabajo" (Fernández Soto et alli 2013: 9).

Aproximación a la formación socio-histórica uruguaya y sus expresiones de las transformaciones sociales del capitalismo flexible y de la cuestión social

Afirma Netto (1996) que las determinaciones que establecen por un lado, la “ley general de acumulación capitalista”, como por otro (aunque indisolublemente interconectadas), las grandes transformaciones que se desarrollaron a escala planetaria en las últimas cuatro décadas, adoptaron particularidades culturales, geo-políticas y nacionales que requieren ser determinadas concretamente, de acuerdo a los procesos propios de cada formación social.

En este sentido Pastorini señala:

“(…) a questão social capitalista continua sendo um conjunto de problemas que dizem respeito a forma como os homens se organizam para produzir num contexto histórico determinado, que tem suas expressões na esfera da reprodução social. Ou seja, o núcleo central da "questão social" no capitalismo permanece intimamente articulado ao conjunto de problemas relativos a produção de mercadorias e mais-valia, mas também, a reprodução das relações capitalistas. Afirmar que esses traços essenciais continuam vigentes não significa que a "questão social" no capitalismo é única e que se expressa de forma idêntica em todas as sociedades capitalistas e todos os momentos históricos. Pelo contrário, como já foi dito aqui, a "questão social" assume expressões particulares dependendo das peculiaridades específicas de cada formação social (nível de socialização da política, características históricas, formação econômica, estágios e estratégias do capitalismo) e da forma de inserção de cada país na ordem capitalista.” (Pastorini 2004: 112-113).

De acuerdo a las apreciaciones anteriores en este apartado se busca un acercamiento a esas particularidades propias de la formación social uruguaya, teniendo en cuenta sobre todo el papel del Estado, sus mecanismos de regulación social, las luchas sociales, las políticas sociales y laborales, el mundo del trabajo y la desigualdad social que la caracterizan. Se prestará especial atención a la configuración de la "cuestión social" y de las políticas sociales en los gobiernos progresistas de los últimos años, en el entendido que es en este contexto específico en que se desarrolla el mercado de trabajo en que se inscriben los trabajadores sociales que conforman el foco de estudio de esta investigación.

En primer lugar cabe señalar que Uruguay es un país periférico que históricamente ha basado su economía en la venta y explotación de sus recursos naturales y durante buena parte del siglo XX se sustentó en la exportación de productos pecuarios como la carne bovina y ovina, cueros y lana. Desarrolló a su vez una burguesía nacional promotora de un capitalismo industrial dependiente, amparado por políticas proteccionistas. En la actualidad se trata de un país básicamente agroexportador y dependiente de los rubros demandados por el mercado internacional (especialmente granos y pasta de celulosa) y es tomador de precios fijados por los países económica y políticamente más poderosos. Esta inscripción en la economía mundial se genera a partir de la división internacional de la producción -a la que se suman las particularidades geográficas y climáticas del país- más allá de las decisiones de sus agentes económicos y políticos (Oyhantçabal 2013).

Presenta a su vez pequeñas dimensiones comparado con otros países de la región (es el segundo más pequeño de América del Sur) con 176.215 kilómetros cuadrados y tiene una población de 3.467.054¹⁷, la que se mantiene con muy bajo crecimiento en un país que ha sido pionero en el descenso del crecimiento de la población, lo que obedece -como en muchos de los países latinoamericanos en la actualidad- a la caída de la fecundidad que se encuentra por debajo del nivel de reemplazo (Calvo, 2013). La cantidad de habitantes por kilómetro cuadrado es de aproximadamente 20 y se concentran mayoritariamente en los centros urbanos, sobre todo en la capital del país, Montevideo, en su área metropolitana y en las capitales departamentales de sus restantes 18 departamentos.¹⁸

¹⁷ Según Instituto Nacional de Estadística (INE) 2015.

¹⁸ Su estructura poblacional se asemeja a los países europeos, con una pirámide de edades en la que sobresale el envejecimiento de su población por el descenso de la mortalidad y la fecundidad y el escaso número de niños y jóvenes, con las múltiples implicancias sociales y económicas que estos procesos demográficos encierran. Entre ellas se destaca los problemas de sustentabilidad del sistema de previsión social (financiación de jubilaciones y pensiones). Desde el punto de vista étnico en Uruguay los habitantes originarios (población indígena) fueron prácticamente aniquilados durante la dominación colonial y los inicios de la vida independiente, y en la actualidad la población mayoritaria es heredera de los europeos llegados durante la colonia y por migrantes desde fines del siglo XIX (población sobrante que arribó a Uruguay sobre todo en las primeras décadas del siglo XX en un contexto de luchas obreras y fuertes tensiones internas), de la migración de los dos países vecinos (Argentina y Brasil) y en menor número de otros países de América Latina y de los africanos traídos en el periodo colonial como mano de obra esclava.

La matriz de bienestar social uruguayo, la centralidad del Estado y las fuerzas sindicales.

En cuanto al sistema de bienestar uruguayo éste tiene como característica su temprana emergencia con políticas que propendieron a la universalidad de su cobertura y regularon las condiciones laborales y las relaciones de trabajo; sus orígenes se ubican a fines del siglo XIX y se expanden en las primeras décadas del siglo XX (Filgueira 1991). Su esquema de protección se enmarcó en un proceso político más amplio en el que se consagraron además los derechos políticos dando lugar a una ciudadanía de tipo integral¹⁹ (Castellano 1995: 8). Se puede afirmar que la expansión del Estado de Bienestar²⁰ y la consolidación de la democracia fueron parte de un mismo proceso, en el que se conjugaron un sistema de partidos²¹ con fuerte arraigo nacional que pudo construir una sociedad alternativa a la tradicional (Filgueira 1991: 28).

Al mismo tiempo se da el desarrollo creciente de mecanismos de organización socio-política de las clases subalternas como resultado también de sus luchas. Es decir que si bien se produjo a principios del siglo XX un papel muy importante del Estado y de los dirigentes políticos en sus gestiones de gobierno en los procesos de conformación del Estado de Bienestar uruguayo, no se puede desconocer la presencia de las organizaciones de trabajadores y sus luchas. Su existencia y movilización también contribuyeron a generar espacios de reconocimiento en las luchas por la hegemonía y en la necesidad de ampliar la ciudadanía y la efectivización de derechos civiles, políticos y sociales. Como así lo indica Menéndez Carrión:

¹⁹ Es de señalar que en 1938 se consagra el voto de la mujer y puede decirse con Filgueira que desde entonces la intervención ciudadana comienza a ser relevante, ampliándose la ciudadanía electoral consagrada en la Constitución de 1917.

²⁰ Filgueira (1994) indica que el conjunto de políticas que el Estado uruguayo desarrolla en esta fase en materia social de carácter modernizante y constructora de ciudadanía tuvieron una fuerte presencia a nivel urbano mientras que en el medio rural se mantuvo una suerte de organización social precapitalista. Esto, así como el nivel de cobertura, variedad y alcance del sistema de protección, llevó a diferentes autores a desestimar la utilización de la denominación de Estado de Bienestar en el caso de Uruguay.

²¹ Los partidos políticos fundacionales en Uruguay fueron esencialmente el partido Colorado (en el que se enmarca el batllismo) y el partido Nacional, ambos dominaron la política uruguaya hasta el golpe de Estado de 1973 y se caracterizaron por las divisas colorada y blanca respectivamente. Junto a estos partidos que suelen denominarse como “tradicionales” surgieron a su vez otros como son la Unión Cívica del Uruguay (de raigambre católica) el partido Comunista, el Socialista y la Democracia Cristiana, entre muchos otros que fueron efímeros o se sostienen parcialmente hasta la actualidad. El Frente Amplio por su parte se conforma en 1971 como coalición política que reúne a los diversos sectores progresistas y partidos de izquierda de la época (Caetano y Rilla 2005).

“(…) contrariamente a los relatos establecidos acerca de los rasgos sobresalientes de esta experiencia (que típicamente enfatizan el papel central del Estado como hacedor de bienestar “desde arriba”, y/o el papel del sistema de partidos en vertebrar la “nación”), los espacios que los ciudadanos de a pie construyeron por y para sí mismos, sus luchas “desde abajo” y los resultados de esas luchas -incluyendo la ciudadanización del Estado- constituyen, tal vez, el rasgo más notable de la historicidad uruguaya” (2015: 47)

Por su parte Caetano y Rilla señalan lo siguiente marcando un posible camino del medio en el análisis del reformismo del primer batllismo, como ha dado en denominarse a las administraciones del presidente José Batlle y Ordóñez desarrolladas entre 1903-1907 y 1911-1915:

“(…) no parece fácil discriminar con precisión las "cuotas de responsabilidad" en este avance del reformismo social. Para el incipiente movimiento sindical, cuyas tendencias reconocibles iban desde el anarquismo y el socialismo hasta el catolicismo social, las reformas eran presentadas a lo sumo como concesiones arrancadas a los poderes dominantes; para el batllismo, la reforma social se justificaba y hasta se explicaba por razones de carácter moral, por mandato ético para con los "humildes"; antes que una "misión" cumplida por los "de abajo" era un deber cumplido por los "de arriba". Es obvio que entre estas dos visiones - algo exageradas - circuló efectivamente la realidad de las cosas. Pero también parece claro que las reformas en el plano del derecho laboral no se habrían extendido al conjunto de la sociedad sin el sostén del partido de gobierno, por más fuerza que tuviera -y en ocasiones tuvo- la movilización sindical” (1996: 116).

Para Panizza y Pérez Piera una visión puramente "estatalista" de la sociedad uruguaya resulta parcial e inadecuada. "(...) si la hegemonía en el Uruguay se construye *desde* el Estado, la misma no es construida *por* el Estado en cuanto actor dotado de un alto grado de autonomía con relación a la sociedad (lo cual es diferente del problema de su autonomía de las clases dominantes)" (1988: 13).

Por otra parte Carlos Filgueira et alli (1989) afirman que nuestro país articuló sus bases de poder en torno a los partidos políticos, al Estado y a los programas de bienestar, con escaso espacio para que existiera un mercado alternativo de bienes y servicios sociales, lo que propició una cultura política fuertemente estatalista (Midaglia 2000). Es con el batllismo que

se comienza a consolidar un Estado planificador y regulador en materia económica y de las relaciones capital-trabajo e interventor en el área de las políticas sociales, adoptándose una visión de derechos sociales (Vecinday 2013). Nacionalización, estatización e industrialización son los procesos que se promueven en materia económica. Por otro lado, a través de la inversión estatal y del empleo público se diseñó una nueva estructura social urbana apuntando a la creación de una clase media fuerte (Filgueira 1994)

La matriz originaria de bienestar se configuró en base a cuatro pilares que combinados modelaron de manera específica la integración nacional (Filgueira 1991: 17-23). Estos pilares fueron los siguientes: a) la asistencia pública, que refería sobre todo a los servicios de salud pública que sustituyeron en forma paulatina a las instituciones de caridad privada y en general bajo la órbita de la iglesia católica. Atendieron las necesidades de hospitalización y aislamiento (enfermedades infecto-contagiosas, la locura y al indigencia) y luego se extendieron a la atención de la infancia y la maternidad incluso con cierto carácter preventivo, generándose servicios específicos para esta población.

b) El otro pilar fue la educación pública, con carácter laico, gratuito y obligatorio y que ya en la década de 1930 abarcó tanto el nivel primario, secundario como terciario, con una expansión de la matrícula y una cobertura (en primaria y secundaria) que ubicaron al país entre los primeros de América Latina.

c) El tercer pilar contiene lo referente a la regulación del mercado laboral que tuvo sus principales leyes obreras en los primeros veinte años del siglo XX. Se regularon así la indemnización por despidos y los accidentes de trabajo en 1914, la reducción de la jornada de trabajo a 8 horas en 1915, la ley de protección del trabajo femenino (1918) el descanso semanal en 1920, entre las leyes más relevantes.

d) El cuarto eje refiere a la política de retiro de la fuerza de trabajo (jubilaciones y pensiones a la vejez, invalidez y muerte para indigentes), que más tarde daría paso a un sistema de previsión social de alcance relativamente universal desde 1919. (Papadópulos 1992: 31-70)

Es en base a este sistema de protección, que posibilitó mecanismos de redistribución de la riqueza así como de ampliación de la democracia, que los niveles de bienestar aumentaron

significativamente y se arribó a una sociedad relativamente igualitaria²². Allí se encuentran las razones que llevaron a Real de Azúa (1964: 21) en *El impulso y su freno* a denominar a la sociedad uruguaya como "país de las cercanías", en la que la relativa igualdad moderaba los potenciales conflictos sociales y políticos, legitimaba las diferencias sociales y generaba el mito del Estado como creador del orden político (Serna 2005: 46).

A partir de 1934 se produce un nuevo impulso modernizador, se mantienen los principios del batllismo y se promueven un conjunto de medidas legislativas que tienden a consolidar la institucionalidad pública en el campo social. Llama la atención que todo ello se desarrolla paradójicamente en el contexto de un golpe de Estado (promovido por el presidente electo J. L. G. Terra). Se crea además en este periodo, y a través del Código del Niño, el Consejo del Niño como órgano regulador de los temas de infancia y el Ministerio de Salud Pública, instituciones de fundamental relevancia en las políticas sociales que se desarrollan en estas dos áreas hasta la actualidad.

Entre 1940 y 1946 se produce la aprobación de un conjunto de leyes a nivel laboral y social: se extiende a los funcionarios públicos en general el régimen de jubilaciones, las reparaciones por accidentes de trabajo, y se introdujo el régimen de asignaciones familiares para algunas actividades y la indemnización por despido a todos los gremios. Se aprobó el estatuto del trabajador rural (aunque no se reglamentó ni se hizo efectivo) y se propició la recuperación del salario real de los trabajadores luego de la fase de crisis, apuntando a aumentar los niveles de consumo y a impactar positivamente en la dinamización de la industria, aspecto necesario sobre todo en un país pequeño y con poca población. Un hito fundamental lo constituye la creación de los Consejos de Salarios como sistema tripartito de negociación salarial para la actividad privada, con representación de los trabajadores, de los empresarios y del Estado. La ley estableció además que el salario mínimo debía asegurar al trabajador la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales. Estos Consejos de Salarios comenzaron a integrarse y funcionar en 1944 y 1945 (Ortega 2008: 71)

²² Así se dio a Uruguay denominaciones tales como la *Suiza de América*, la *Tacita de Plata*, el *País Modelo*, que dan cuenta de una serie de mitos colectivos que apuntaban a una visualización de nuestra sociedad como *hiperintegrada* (Rama 1987).

En este periodo la segunda guerra mundial propicia una situación económica favorable para nuestro país generando condiciones de desarrollo y una nueva fase de prosperidad. En este marco el movimiento obrero de carácter urbano fue adquiriendo una fuerza cada vez mayor según señala D'Elía (1982). El modelo de desarrollo de industrialización por sustitución de importaciones aparece en todo su vigor alimentado por el contexto internacional favorable. La exportación estaba centrada en la venta de productos primarios provenientes del sector agropecuario.

El periodo neobatllista²³ (1946-1958) se beneficia también de la bonanza económica y profundiza los lineamientos de promoción de la empresa privada, la producción industrial y la política redistributiva. A su vez el Estado consolidó su participación en la vida económica con el monopolio de un conjunto de servicios públicos y su participación creciente en la producción industrial. Muestra de ello es la creación en este periodo de la Administración Nacional de combustibles, Alcohol y Portland (ANCAP), la Administración Nacional de Puertos (ANP), las Obras Sanitarias del Estado (OSE) , la Administración Nacional del Transporte (AMDET), la Administración de Ferrocarriles del Estado, Subsistencias, e Instituto Nacional de Colonización. Por otro lado se desarrolla un Estado anticipador de las demandas sociales, preocupado por mantener el orden y la paz social.

Entre las características más típicas del esquema de bienestar uruguayo hasta mediados de la década de 1960 figura:

“(…) su rasgo corporativo, ya que brinda bienes diferenciados según categoría y sector laboral de referencia, combinado con componentes universalistas de atención uniforme e igualitaria de ciertas necesidades sociales. Este tipo de la protección nacional dio lugar a diferentes calificativos, entre los que se destacan el "universalismo estratificado" (Filgueira, 1997), el de "seguridad informal en el reconocimiento de diferentes tipos de protecciones públicas" (Gough y Wood, 2004; Barrientos, 2011) y el de "estatal-proteccionista" (Martínez 2007)” (Midaglia y Tejera 2016: 47).

Ya a mediados de los 50 se manifiestan los primeros signos del estancamiento económico, con déficits en el balance de pagos y un agudo proceso inflacionario (D'Elía 1982: 69).

²³ Se denominó de esta manera al período en que el sector del partido colorado liderado por Luis Batlle Berres predomina y desarrolla desde el gobierno una serie de medidas tendientes a profundizar el reformismo y la intervención estatal iniciada a principios de siglo por José Batlle y Ordóñez (D'Elía 1982).

Uruguay apela a los organismos internacionales de crédito para contener estas dificultades y su dependencia y endeudamiento harán tambalear la estructura de bienestar consolidada en décadas anteriores. Con el estancamiento económico se agudizan las contradicciones sociales y políticas y a partir de 1968 se comienza a instrumentar un modelo de reajuste económico tendiente a concentrar la riqueza y a dar mayor poder político al conglomerado empresarial. Se congelan los precios y salarios y paulatinamente la política se alinea a las exigencias del Fondo Monetario Internacional.

Por otra parte el movimiento sindical iniciará en 1955 un largo proceso de unificación que culminará en 1965 con la creación de la Convención Nacional de Trabajadores (CNT). Esto le dio mayor organicidad e incidencia en la vida nacional. Se dieron asimismo procesos de unificación del movimiento en grandes grupos federados o en sindicatos por rama de actividad. Este sindicalismo definido como clasista, muy influenciado por la lucha de clases, se concibe y actúa como una fuerza política para definir políticas estatales favorables a la clase trabajadora (Notaro et alli 2011: 28).

La dictadura cívico-militar y el camino hacia las reformas y los recortes de protección social de la década de 1990.

Con la creciente movilización y resistencia social de fines de los años 60 y el peso de los sindicatos de la época, se instrumentan medidas represivas como preámbulo del advenimiento de la dictadura cívico-militar en 1973. Las pautas concentradoras y excluyentes que exigían una profunda redistribución regresiva del ingreso, un proceso de concentración de la propiedad y una liberalización sin restricciones al ingreso y egreso de capitales, no era posible en la democracia uruguaya de la época (Olesker 2001).

Si bien se despliega un fuerte nivel represivo y se prohíbe la actividad sindical y política, proscribiéndose a los dirigentes sindicales²⁴, el régimen dictatorial no introduce cambios radicales en torno a la historia de estatismo heredada desde los inicios del Estado moderno.

²⁴ "En Uruguay a los tres días del golpe de estado del 27 de junio de 1973, se declaró ilegal la Convención Nacional de Trabajadores (CNT) clausurándose sus locales, incautándose sus bienes y depósitos bancarios y arrestándose a los integrantes de la Mesa Representativa de la central; días después siguió la detención de 52 dirigentes sindicales más." (Sala de Tourón y Landinelli 1984: 317 en Pérez Sáinz 2014: 182) Se procedió luego a cuestionar y desmontar las conquistas laborales más significativas del período previo y se eliminaron los mecanismos de negociación colectiva.

No modifica fuertemente la matriz de protección social ni se promueve la reducción significativa del tamaño del Estado. No obstante el gasto público social se modifica con tendencia a la baja (pasa de 16% del PBI en 1964 a 14 % en 1975, llegando a un 13,6% al finalizar la dictadura) y afecta fundamentalmente la inversión en educación pública (pasó del 3% del PBI en 1964 al 1,5% en 1984 en un periodo en que aumenta la demanda de estos servicios). Similar comportamiento adopta la inversión estatal destinada a la salud pública que se reduce de un 4% en 1972 a 1% en 1984, a la vez que se amplía la demanda de los servicios de salud (Vecinday 2013: 79-80).

Se trata además de una nueva fase a nivel mundial donde Estados Unidos avanza para finalmente consolidarse como centro de poder hegemónico. Los organismos internacionales de crédito como el Banco Mundial (BM), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) acentuaron su incidencia en América Latina a partir de la década de 1980. Uruguay no escapa a la crisis del capital y a los procesos de mundialización que se consideraron en apartados anteriores, y su condición de país pequeño y periférico, contribuyó en esta especial coyuntura a someterlo a las reglas de juego promovidas por los centros de poder a nivel mundial.

Se abandonan las orientaciones centrales del anterior modelo de regulación social –pleno empleo, sistemas públicos de protección social, consumo de masas y ampliación de los derechos de ciudadanía- y se jerarquiza el mercado como estructurador de la vida social, se desarrolla una creciente internacionalización del sistema productivo y globalización del sistema financiero. De la mano de estos cambios se produce un proceso creciente de empobrecimiento de quienes viven de la venta de su fuerza de trabajo.

Por otro lado, en 1984 se restablece la democracia y ya en 1983 un grupo de sindicatos organiza el primer acto del 1° de mayo luego de años de oscurantismo; allí nació el Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT). Ya para el 1° de mayo de 1984 se expresó la reunión simbólica entre el PIT y la CNT, bajo la consigna de "un solo movimiento sindical". Se recompone la actividad sindical con fuerte legitimidad social y el trabajo vuelve a colocarse en el centro de la integración social (Notaro et alli 2011).

En la década de 1990 y luego de la llamada "década perdida" de los 80 en términos sociales, se adopta en Uruguay un modelo de desarrollo centrado en la apertura comercial y en la liberalización financiera, que conduce a un sostenido proceso de desindustrialización y a un crecimiento del sector de servicios, lo que tuvo importantes repercusiones en la estructura del empleo, sobre todo porque este último sector no creó tantos puestos de trabajo como los que disminuían en el primero. El mercado impone sus mecanismos y exigencias de eliminación de toda rigidez que impida o limite la obtención de lucro por parte del capital lo que impacta directamente en el mercado de trabajo.

Es así que en forma análoga a muchos países de América Latina, Uruguay despliega en esta década un conjunto de reformas estructurales que tuvieron como motor las recomendaciones del llamado "Consenso de Washington"²⁵ cuyos principios rectores se centraban en la transformación del Estado mediante la búsqueda de la estabilización macroeconómica, la apertura de los mercados, la liberalización financiera, el ajuste estructural y la privatización y desregulación de las empresas y servicios públicos, así como la desregulación de los mercados laborales internos.

No obstante este proceso de reformas en que se inscribe nuestro país, a diferencia de lo sucedido en varios de los países de la región, en Uruguay se caracterizó por el "gradualismo" y la "heterodoxia", dado que los cambios implementados fueron discontinuos, heterogéneos y con resultados diversos. Así las privatizaciones se llevaron adelante en algunas áreas del Estado, pero no alcanzaron el nivel que tuvieron en otros países, lo que se debió entre otras razones a la fuerza de la oposición a las mismas²⁶ (el movimiento sindical, los sectores de la izquierda política, y el conjunto de la ciudadanía de a pie) como también a los desacuerdos

²⁵ Se denomina de esta forma al conjunto de medidas que inspiradas en la formulación dada por el economista británico J. W. Williamson en 1989, adquirieron presencia internacional promovidas por organismos internacionales de crédito como el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial con sede en Washington, así como por parte del gobierno y la Reserva Federal de Estados Unidos. Dichos organismos indicaron tener consenso en la necesidad de que esas medidas debían implementarse en los países en "vías de desarrollo" como los de América Latina, como forma de superación del déficit público y el endeudamiento externo. Los fundamentos teóricos e ideológicos de estas propuestas se encuentran en la economía neoclásica y en el modelo neoliberal (Pérez Sáinz 2014).

²⁶ Se llevaron adelante distintas expresiones de resistencia de la ciudadanía a las reformas gubernamentales propuestas y "(...) pueden contarse al menos siete iniciativas de referéndum en ese sentido: las de derogación de las leyes de: Empresas Públicas (1992), de Marco regulatorio Energético (1998), de Inversiones (1999), de la Seguridad Social (1999), de la primera Ley de Urgencia (2001), de ANCEL-ANTEL (2002) y de ANCAP (2003)" (Moreira y Delbono 2010: 100).

a la interna de la coalición de los partidos nacional y colorado, que sustentaron el reformismo, en lo que refiere al rumbo final a adoptar en este sentido (Moreira y Delbono 2010).

En lo que refiere a la protección social, se llevó adelante un conjunto de cambios en las políticas públicas de distinto alcance y orientación y transformaciones en las modalidades de gestión que llevaron a lo que Antía y Midaglia (2007: 135) denominan como un sistema *híbrido* compuesto por servicios públicos en los que se acentuó la intervención estatal (como en ciertas áreas de la educación) a los que se anexan prestaciones novedosas de orientación focalizada y con cooperación público-privado (como ciertos programas destinados a la primera infancia y a las familias más vulnerables) y servicios semiprivatizados. Estas autoras identifican además una importante dispersión de los servicios al interior del entramado institucional público. Se procesa a su vez la incorporación de nuevas iniciativas diseñadas para atender exclusivamente la situación de vulnerabilidad de algunos grupos etarios, en especial niños y jóvenes; estos nuevos programas y proyectos sociales no lograron conformar "(...) una malla sólida de asistencia social, articulada con el resto de las prestaciones que cubre, sectorialmente, necesidades de esos grupos." (Antía y Midaglia 2007: 137).

En la esfera laboral el Estado se retira en 1992 de la regulación de las relaciones colectivas con el cese de los Consejos de Salarios, los que habían sido restablecidos con la apertura democrática en la segunda mitad de los años 80. Este retiro constituyó una política que mantuvieron los gobiernos hasta 2005 y se efectiviza a su vez a través de la flexibilización de las relaciones individuales del trabajo con la aparición de nuevas modalidades de contratación tales como: unipersonales, subcontratación, tercerizaciones, arrendamientos de servicios, etc.

Por otra parte el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es relegado a una función marginal dentro de la institucionalidad pública y la no acción pasa a ser la política laboral. El Poder Ejecutivo intervino sólo vía decretos en lo que refiere a la fijación del salario mínimo nacional y los salarios del sector rural y del servicio doméstico. Se reduce también la cantidad de los funcionarios públicos y el peso del Estado en sus funciones sociales. Los mecanismos anteriores de protección de los trabajadores se sustituyen por otros que se orientan sobre todo a la recalificación de la fuerza de trabajo desempleada (cursos de

capacitación) la que paulatinamente pasa a ser excesivamente responsabilizada por su empleabilidad.

Con el desmonte de los Consejos de Salarios se logra descentralizar la negociación colectiva a nivel de cada empresa, lo que supone una mayor adecuación a las necesidades del capital, donde las diferencias en la productividad se reflejarían en la escala salarial a aplicarse. Por otro lado se deja al movimiento sindical sin el espacio institucional para el planteo de sus demandas y se producen profundas repercusiones en las organizaciones sindicales como así lo expresa el Instituto Cuesta Duarte²⁷:

“Por otra parte, la ausencia de mecanismos efectivos de protección de la actividad sindical, aunado a la existencia de una clase trabajadora cada vez más fragmentada por los cambios operados en el mundo de la producción y el trabajo, provocará un fuerte debilitamiento de las organizaciones sindicales. El surgimiento de formas nuevas o “atípicas” de trabajo, la precarización del empleo, la tercerización y la descentralización empresarial son elementos que vinieron a contribuir a una creciente individualización de las relaciones de trabajo y al predominio de lo individual frente a lo colectivo, en detrimento de la sindicalización y la negociación colectiva. Asimismo, en estos años, asistiremos al influjo del pensamiento neoliberal a un quiebre en la doctrina ius laboralista, generándose una corriente doctrinal y jurisprudencial cuestionadora y adversa a los postulados fundamentales sobre los cuales se erigió el derecho del trabajo uruguayo. Tendencia que por otra parte es acompañada por una evolución –o involución– de la jurisprudencia hacia orientaciones civilistas o refractarias a los principios de protección y desigualdad compensatoria, de irrenunciabilidad y de continuidad que son pilares del derecho laboral (2014: 24).

Se produce una brutal caída de la tasa de sindicalización que pasó del 35% en 1987 al 15% en el 2000, afectando especialmente al sector privado que cayó del 28 al 8 % en el mismo periodo y produjo una sobrerrepresentación de los funcionarios públicos en el PIT-CNT que alcanzó al 69 % de los afiliados en 1987. Sin las garantías estatales de derecho de asociación y de huelga el sindicalismo perdió gravitación como actor social y con serias limitaciones

²⁷ “El Instituto Cuesta Duarte es una asociación civil creada en 1989 por iniciativa del PIT-CNT con el objetivo global de realizar el apoyo técnico a los trabajadores organizados en materia de formación e investigación para su mejor desempeño en la acción y en la representación de sus iguales en el marco de la lucha de clases.” (página web de dicho Instituto).

para defender a los trabajadores frente al nuevo empresariado propio del modelo de crecimiento de los 90 (Senatore 2010).

Por otra parte en 1995 se lleva adelante una reforma previsional que reformula el clásico esquema de seguridad social en lo que refiere a las prestaciones de retiro -jubilaciones y pensiones- pasándose de un sistema caracterizado por el monopolio estatal a otro de naturaleza mixta. Por un lado el sistema incluye el reparto intergeneracional o de solidaridad que caracterizó al sistema anterior (a cargo del Banco de Previsión Social-BPS), el que se articula con otro pilar conformado por el sistema de capitalización individual (administrado por los agente privados o Administradoras de Fondos de Ahorro - AFAPs) (Busquets 2002). De esta manera se produce una remercantilización de la seguridad social y de la fuerza de trabajo.

Este conjunto de transformaciones, sumado al aumento del desempleo e informalidad redundará en un desmejoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora. Luego de una primera mitad de la década de 1990 que puede definirse como exitosa en términos sociales y económicos, dado que se reduce la pobreza y se alcanza una tasa de crecimiento promedio superior a la de las décadas anteriores, la segunda mitad se caracteriza por una desvinculación progresiva entre crecimiento económico y reducción de la pobreza, tal como lo expresa el Informe de Desarrollo Humano del Programa de Naciones Unidas para el desarrollo del año 1999. La desigualdad tendió a aumentar, el producto bruto interno siguió aumentando hasta al menos 1998, pero los ingresos de los hogares cayeron en forma sostenida (Moreira y Delbono 2010).

En el pasaje del siglo XX al XXI el país vive un franco retroceso en términos de los derechos sociales y su población sufre en 2004 fuertes niveles de pobreza, estimándose que más de un millón de personas (poco más de un tercio de la población) se encuentran en esa situación y un 20% en situación de indigencia luego de la crisis financiera del 2002. Se produce un fuerte deterioro del salario real y con los agravantes de la crisis financiera entre 2000 y 2004 el poder adquisitivo del salario disminuye aproximadamente 23% (Cuesta Duarte 2014).

La imagen del país como uno de los menos desiguales de Latinoamérica se desvanece ya que desde mediados de los 90 se constata una leve tendencia concentradora en la distribución

del ingreso que se agudizó a partir de 2001. El índice de Gini²⁸ pasó de 0,412 en 1991 a 0,450 en 2002 y 0,447 en 2006 (Midaglia y Antía 2007: 140).

Los gobiernos del Frente Amplio y la ampliación de la responsabilidad estatal en la resolución colectiva de las necesidades sociales y en la efectivización de derechos.

A partir de 2005 llega al gobierno nacional el Frente Amplio-Encuentro Progresista²⁹ con el imperativo de la justicia social y el combate a la pobreza y a la indigencia, lo que forma parte de sus lineamientos políticos e ideológicos; esto significa para Uruguay -como para otros países de la región- “un giro a la izquierda”. Sus bases de apoyo además de encontrarse entre los trabajadores organizados y las clases medias, son reclutadas crecientemente entre la población más pobre, sobre todo en Montevideo. Por otro lado, "(...) las élites políticas del FA (sus gobernantes, parlamentarios y dirigentes políticos) evidenciaban una extracción más "popular" que la de los partidos tradicionales, resultando aquéllas más proclives a manifestar "empatía" con las causas populares" (Moreira y Delbono 2010: 100). Esto llevó para esta autoras, a que el perfil reformista de los años 1990 fuera sustantivamente alterado, al menos en la forma, si no definitivamente en sus resultados.

Se impulsan un conjunto de reformas, revisiones y nuevas líneas de acción pública para responder a la situación de deterioro socioeconómico que afectaba al país, ajustando el histórico programa de gobierno a las particularidades de la coyuntura histórica. El contexto de crecimiento económico acompañó las estrategias de cambio de las protecciones sociales, lo que se mantiene hasta el momento actual aun cuando los últimos años presentan signos de desaceleración económica (Midaglia y Tejera 2016).

²⁸ El índice de Gini resume la información de la distribución de los ingresos de toda la población "expresando cuánto se aleja la distribución real del ingreso respecto de la distribución perfectamente igualitaria. El coeficiente de Gini varía entre 0 y 1, siendo que los mayores valores indican una distribución de ingresos más desigual" (Antía y Midaglia 2007: 140).

²⁹ En 2004 se forma una coalición entre el Frente Amplio y el Nuevo Espacio la cual recibiría el nombre de Encuentro Progresista-Frente Amplio-Nueva Mayoría. La misma saldría triunfante de las elecciones presidenciales de ese mismo año con un 50,4% de los votos (Caetano, 2017). Luego de estas elecciones, y siendo el partido de gobierno, todos los grupos del Encuentro Progresista así como el Nuevo Espacio resuelven integrarse al Frente Amplio, aceptándose su ingreso en el Plenario Nacional de dicha coalición 19 de noviembre de 2005.

Por las características de las reformas institucionales realizadas y el corte de las políticas públicas implementadas ha dado en considerársele como un proyecto social democrático "periférico":

“La progresiva valoración de la democracia en sus aspectos institucionales, electorales y formales, la amplitud de la coalición social que sustenta el proyecto políticos -integrando sectores bajos con sectores medios- y el proyecto de reducir evolutivamente desigualdades en el marco de una economía capitalista periférica explican ese carácter.” (Traversa 2010: 145).

Para Midaglia y Antía (2007) las medidas innovadoras adoptadas se centran en distintas áreas sociales a saber: por un lado aquellas destinadas a la atención de la pobreza y la vulnerabilidad con el lanzamiento de un Plan de Emergencia coyuntural y posteriormente con el diseño y promoción de un Plan de Equidad. Por otro lado, la reforma del sector salud y finalmente, la reforma tributaria con efectos sociales favorables.

En lo que refiere a la **atención de la pobreza y la vulnerabilidad** se generan diferentes medidas, programas y servicios, así como la creación de una nueva institucionalidad para su desarrollo: **el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES)**. Este Ministerio -creado por Ley en marzo de 2005- responde a la necesidad de contar con un encuadre institucional que permitiera instrumentar y monitorear los programas destinados a los sectores vulnerables a la vez que propiciar la articulación y coordinación del amplio conjunto de prestaciones que brinda el Estado uruguayo. Sus áreas prioritarias de intervención son: juventud, mujer y familia, adultos mayores y discapacidad.³⁰ En estas áreas el MIDES cumple con las tareas de coordinación y evaluación de políticas sociales intersectoriales en el entendido que esos campos requieren un tratamiento público integral que garantice el ejercicio pleno de los derechos sociales a: la alimentación, la educación, la salud, la vivienda, al disfrute de un

³⁰ Por otra parte y para cumplir con sus cometidos el MIDES inicia un proceso político de construcción institucional que incluye la incorporación en su órbita y simultáneamente reconfigurando un conjunto de entidades y programas vinculados a problemáticas de vulnerabilidad: Instituto del Niño y el Adolescente del Uruguay (INAU); Instituto Nacional de la Juventud (INJU); Instituto de la Mujer (Inmujeres), Programa especial de familia (Infamilia). Por otra parte, preside, genera e institucionaliza espacios de coordinación en la búsqueda de instalar una pauta de gestión intersectorial en el área pública y de asegurar prestaciones sociales integrales en la atención de los nuevos riesgos. Se consagran en este sentido a nivel macroinstitucional, el Gabinete Social; a nivel meso, el Consejo Nacional de Políticas Sociales; y a nivel micro y con carácter de operativa territorial: las Mesas Interinstitucionales, las Mesas de Coordinación Zonal, entre los más relevantes. (Midaglia y Tejera 2016)

medio ambiente sano, al trabajo, a la seguridad social y a la no discriminación (Ley 17.866 de creación del MIDES, 2005).

A su vez el MIDES tiene entre sus cometidos el diseño, organización y operación de sistemas de información social sobre los grupos poblacionales en situaciones de vulnerabilidad que permita una adecuada focalización del conjunto de políticas y programas sociales nacionales (Art. 9 de ley antes citada). Así como desarrolla un sistema de información acerca de la oferta pública social a través del Observatorio Social de Indicadores y Programas, que reúne las principales cifras y prestaciones del área social de los organismos de la Administración Central y de los gobiernos departamentales. (Midaglia y Castillo 2010).

Pero quizá el mayor cometido de este Ministerio, fue el de implementar las nuevas prestaciones para abordar las situaciones de emergencia socioeconómica y coordinar la oferta pública social dirigida a sectores en condiciones de vulnerabilidad (Midaglia y Tejera 2016). En este marco se inicia en 2005 la implementación del Plan de Atención Nacional a la Emergencia Social (PANES) y dentro de éste el Programa Ingreso Ciudadano (transferencia monetaria fija y por hogar seleccionado y condicionada a la asistencia a centros educativos y controles sanitarios) que estuvo operativo hasta diciembre de 2007. El PANES fue concebido como un plan transitorio, para funcionar durante dos años y focalizado en los sectores sociales de menores recursos, específicamente considerado en situación de indigencia. Su estructura contiene siete componentes a saber: ingreso ciudadano, apoyo alimentario, emergencia sanitaria, educación en contextos críticos –apoyo a escuelas, liceos y educación técnica-, empleo transitorio, mejoramiento de asentamientos precarios, tugurios y casas de inquilinato, y alojamiento a personas en situación de calle.³¹

De acuerdo a lo planteado por Arim y Vigorito (2007) en Midaglia (2016: 54) este plan alcanzó una cobertura significativa para tratarse de una modalidad de acceso limitado y alcanzó a beneficiar cerca del 10% de los hogares del país y el Programa Ingreso Ciudadano fue el que concentró mayor población.

³¹ Plan de Emergencia: Presidencia de la República, Gabinete Social, Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales. Montevideo, 2007.

Esta propuesta social inició una forma innovadora de instrumentar políticas sociales focalizadas en el país, la que tiene continuidad aunque con modificaciones en la actualidad. Entre esas novedades se encuentra la institucionalización de criterios técnico-políticos en la selección de beneficiarios, ya que se aplica un índice de carencias críticas³² y se abandona la utilización de pautas estrictamente burocráticas o de "discrecionalidad" política o partidaria en la definición de la población a la que están destinadas estas acciones públicas. La otra innovación se relaciona a su organización a través de planes en un intento por dar coherencia operativa a la dispersión de iniciativas públicas dirigidas a estas poblaciones de extrema pobreza.

Al PANES le siguió el Plan de Equidad³³ (2007), que profundizó las innovaciones de enfoque y organizativas antes indicadas y se diseñó como un instrumento permanente de protección dirigido no sólo a la pobreza sino que se extendió a una gama más amplia de vulnerabilidades sociales: género, generacionales y étnico-raciales. Implica la estructuración de una red básica y estable de asistencia, que tiene como centro una prestación, es decir, una transferencia de renta. Encierra una intencionalidad política de articulación con el resto de los servicios sociales, incluidos los de orientación universal, con la finalidad de promover un enfoque de protección y bienestar nacional.

La prestación que se implementa con este plan reedita y recupera instrumentos tradicionales de la seguridad social de nuestro país, asegurando permanencia del amparo público. Se trata

³² Este índice fue confeccionado por el Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias económicas de la UdelAR, en base a una serie de factores que inciden en las situaciones de pobreza y de pobreza extrema. Es el resultado de esta construcción técnica de especialistas que seleccionan las variables y de la definición política del gobierno acerca de la franjas de pobreza que cubre. (Midaglia y Tejera, 2016) Cabe señalar que esto deja atrás a su vez la posibilidad que otros profesionales de lo social, que históricamente intervinieron en estas situaciones -como los Trabajadores Sociales- incidan en este tipo de definiciones, con las consecuencias para la población destinataria.

³³ El Plan de Equidad se conforma, por un lado con los componentes estructurales de la matriz de protección social, cuya implementación supone una operativa de mediano y largo plazo: i) la reforma tributaria; ii) la reforma de salud; iii) revisiones de las políticas de empleo; iv) nueva política de vivienda y hábitat; v) la reforma educativa; vi) el plan nacional de igualdad de oportunidades y derechos. A estos se suman los componentes específicos que conforman una red moderna de asistencia e integración social que se estructuran en un conjunto de siete medidas y estrategias de acción iniciales: i) régimen de prestaciones sociales no contributivas o de transferencias monetarias (Asignaciones Familiares y Pensiones a la Vejez), ii) seguridad alimentaria, iii) políticas de educación para la infancia y adolescencia, iv) políticas asociadas al trabajo protegido, v) promoción de cooperativas sociales y emprendimientos productivos, vi) políticas de promoción e inclusión social y vii) políticas de atención de la discapacidad. (Presidencia de la República, Gabinete Social, Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, 2007)

del mecanismo AFAM (Asignaciones Familiares) que agrega al ya existente mecanismo de transferencias contributivas para los trabajadores formales con hijos a cargo, un régimen no contributivo que expande su acción incorporando a los menores de 18 años del 20% de los hogares pobres, en forma independiente de como participan en el empleo sus padres. Esta prestación se complementa con un conjunto de programas y servicios sociales, algunos con mayor trayectoria y otros de reciente creación.

Se atienden situaciones de extrema pobreza a la vez que se tienen en cuenta otras condiciones genéricas de vulnerabilidad social. En la primera orientación se encuentra la creación de una pensión especial para ciudadanos de entre 65 y 70 años, iniciativas de empleo protegido, recalificación laboral y cooperativas sociales y la tarjeta alimentaria pre-paga (tarjeta Uruguay Social o TUS). En la segunda existe un conjunto de programas asociados al sector educativo formal e informal, laboral y de salud (Centros de Atención a la Infancia y la Familia- Plan CAIF); Maestros y Aulas Comunitarias; Universalización de la Educación Física; Programas de Revinculación a la Enseñanza Formal; Pasantías y Becas laborales; Trabajo Protegido; Cooperativas Sociales y Atención Primaria en Salud dirigida esencialmente a los tramos etarios jóvenes (Plan de Equidad, 2007).

De esta manera los programas asistenciales multiplican las acciones públicas y relativizan los marcos institucionales que permiten asegurar la continuidad de las prestaciones. Se trata de una estrategia que se centra en la "inclusión" de grupos sociales que se encuentran al margen del actual proceso de crecimiento socioeconómico y se incorporan mínimamente o comparten algunos de los beneficios obtenidos socialmente. Todos estos cambios no significaron modificaciones sustanciales en los recursos financieros adjudicados a la asistencia. Los nuevos programas que se implementan para atender a la pobreza extrema tienen como característica el trabajo territorial, de proximidad y de trabajo con el núcleo familiar como estrategia de abordaje. Se tiende a la satisfacción de necesidades vitales (Tarjeta Alimentaria) complementada con acciones flexibles e institucionalmente débiles hacia los grupos en situación de extrema vulnerabilidad (Primera Infancia y Juventud). Se trata de los programas: Cercanías, Uruguay Crece Contigo (UCC), Jóvenes en Red, Plan Juntos, e Iniciativas focales complementarias: Programa de atención a personas en situación de calle (PASC) y los Bonos de Cuidado y Educación en Primera Infancia (Midaglia y Tejera, 2016).

En las diferentes administraciones del gobierno frenteamplista y sin suponer un aumento presupuestal significativo, se expresa una tendencia a expandir la acción estatal en todos sus formatos. Si bien el país no abandonó sus tradicionales opciones de políticas universales, las protecciones focalizadas aparentemente "vinieron para quedarse" en cuanto eslabón integrante del renovado esquema de bienestar, bajo el entendido que el mercado por sí mismo no resuelve estas graves problemáticas sociales. Las políticas asistenciales garantizan un piso mínimo de protección para las poblaciones no cubiertas por las políticas universales tradicionales o por las focalizadas creadas antes del 2005, pero aún no se han generado los ajustes necesarios al régimen de provisión social - en lo que refiere a su orientación, accesibilidad y financiamiento- que permitan que las propuestas de inclusión constituyan puentes o rutas de integración social.

“(...) diversos estudios muestran que la articulación entre las iniciativas universales y focalizadas, así como al interior de este último universo, continúa siendo un problema en la gestión pública de bienestar, y una asignatura pendiente del nuevo ministerio social.” (Midaglia y Tejera 2016: 53)

En lo que refiere a **las políticas sanitarias** se está frente a otras de las áreas donde se introdujeron reformas innovadoras caracterizadas por un rol más activo del Estado (Midaglia y Antía, 2007). La reforma de la salud tiene su implantación institucional durante la primera administración del Frente Amplio, donde se genera una secuencia de leyes que crean el Fondo Nacional de Salud (FONASA), se descentraliza la administración de Servicios de Salud del Estado (ASSE) y se fijan las bases del Sistema Nacional Integrado de Salud (SNIS) y el Seguro Nacional de Salud (SNS) -de vocación universalista-, al mismo tiempo que se duplica el gasto público en Salud destinado a este sector y el presupuesto de ASSE se incrementa en un 113% en relación al punto de partida en 2004.³⁴ Este nuevo diseño reserva un lugar más importante para el gobierno como rector (a través del Ministerio de Salud Pública), a la vez que mantiene al sector público como prestador de servicios (a través de ASSE) y establece nuevos espacios para la participación de los diferentes actores sociales

³⁴ "De acuerdo al estudio MSP-OPS (2015: 44-47) el gasto en salud real crece en un 60% entre 2004-2012. El estudio también apunta que este crecimiento se traduce en un incremento moderado del peso del gasto en salud, pasando de 8,7 a 9 puntos del PBI. Esto quiere decir que el incremento del gasto fue más moderado que el crecimiento global de la economía durante el periodo de referencia." (En Setaro 2016: 220).

en diversos niveles del sistema. En la segunda administración frenteamplista se continúa y se amplía la cobertura del sistema y se innova en lo relativo a la gestión de recursos humanos, en las políticas de salud sexual y reproductiva, y en salud mental y drogas (Bentancur y Busquets 2016).

El Uruguay ha tenido históricamente una cobertura alta de salud aunque conteniendo importantes desniveles en lo que refiere a la calidad de la asistencia. La innovación del FONASA posibilita ampliar la cobertura con mayor grado de protección social y calidad de los servicios, que la que proporcionaba anteriormente la asistencia gratuita a quienes demostraban insuficiencia de medios propios:

“Entre 2005 y 2010 la cobertura de salud Fonasa pasa de 570.661 a 1.591.688 personas. Es un crecimiento de casi 180% en la cobertura del fondo, lo cual refleja la incorporación en la cobertura de trabajadores del Estado que carecían de aseguramiento, jubilados de bajos ingresos e hijos menores de edad de los trabajadores cotizantes al Seguro (se estiman en unos 450 mil niños y jóvenes)” (Setaro 2016: 206).

No obstante esto, Antía et alli (2013) señalan los riesgos de estar generando una "universalización dualizada" en la política de salud y advierten que si bien existe un cronograma para incorporar a nuevos colectivos al sistema, de todas formas quedaría un 30% de la población afuera del FONASA, por lo que se configura una situación de tratamientos diferenciados múltiples a la población (de acuerdo a los prestadores de servicios a saber: ASSE, Instituciones de Asistencia Médica Colectiva o seguros privados integrales). En el caso de ASSE ha recibido importantes incrementos presupuestales, pero aun así los déficits asistenciales son de magnitud, lo que se expresa además en los niveles salariales de los trabajadores. Como ejemplo el salario promedio de los médicos en Montevideo en una IAMC es en 2010 de \$51.503 y en ASSE es de \$29.245 (MSP, 2010).

“Mientras ASSE sea el único responsable por la atención de la población más carenciada, difícilmente logre quitarse el estigma de "atención para pobres". Al mismo tiempo, si no se asume políticamente el desafío de transformar esta institución, el polo público seguirá consolidándose como un espacio de asistencialismo, que, como contrapartida tendrá un polo contributivo atendido por prestadores privados sin fines de lucro, que cada vez más estará atomizado. Dicha superpoblación podrá eventualmente redundar en un deterioro de

la calidad de atención, que oficiará como catalizador para la fuga de los sectores profesionales con mejores ingresos hacia los prestadores privados con fines de lucro. En definitiva, de no retomar aspectos de la propuesta original de reforma, se corre el riesgo de no romper con la segmentación, avanzando en su institucionalización hacia una endogenización de la dualización.” (Antía et alli 2013: 186)

En lo que refiere a **los temas tributarios**, desde 2005 pasan a tener un lugar relevante y se implementa en primer lugar una serie de operaciones tendientes a fortalecer la Administración Tributaria, para en 2006 aprobar una **reforma tributaria** (que se implementa en julio de 2007) que genera una profunda transformación en la orientación general de la política desarrollada en este sentido, y que tiene entre sus objetivos la equidad (relacionando la carga tributaria con la capacidad de contribución de los distintos sectores sociales y económicos), además de la promoción de la eficiencia del sistema tributario y el estímulo a la inversión (Antía 2016: 304)

Una de las principales innovaciones de esta reforma es la creación del IRPF (Impuesto a la Renta de las Personas Físicas) que sustituye el anterior Impuesto a las Retribuciones Personales (IRP) y que constituye una variante del sistema impositivo "dual" que tiene como característica principal el gravar de modo diferente a las rentas del trabajo respecto de las rentas del capital. Las rentas del trabajo se gravan con tasas progresivas (entre 0 y 25%) y las rentas del capital, con una tasa proporcional e inferior (entre 3 y 12 % según sea la fuente). Las rentas del capital y las que perciben los profesionales pasan a estar gravadas, lo cual contribuye a mejorar las condiciones de equidad del sistema tributario. A su vez el IRPF establece un mínimo no imponible que exonera del pago del impuesto a un elevado porcentaje de la población, que llega casi al 60%. (Midaglia y Antía 2007 y Antía 2016)

Otra de las innovaciones a destacar son las modificaciones al régimen de Monotributo que se conforma en una herramienta que estimula la formalización del trabajo desarrollado por aquellos trabajadores que realizan actividades empresariales por cuenta propia, de reducida dimensión económica y que pasan a pagar un solo tributo y acceden a los beneficios de la Seguridad Social (y opcionalmente a la atención de la salud).

En relación al modelo tributario anterior, la propuesta vigente aumenta la progresividad del impuesto a la renta que gravó al capital y algunas rentas del trabajo que antes estaban exentas, mientras subsiste inequidad entre rentas del capital y del trabajo que tributan a tasas diferentes. Por otro lado se incrementa también, aunque en forma moderada y por reformas introducidas en el gobierno de Mujica (2010-2014), la tributación directa sobre los grandes propietarios o arrendatarios rurales (IP al agro). Al mismo tiempo aumenta la capacidad de fiscalización de la Administración Tributaria disminuyendo sustantivamente los niveles de evasión (Antía 2016)

El programa del Frente Amplio preveía en 2008 profundizar estos cambios en términos de reducir el IVA (lo que se implementa sólo para las compras con tarjeta de débito) y aumentar la equidad del IRPF promoviendo que las tasas efectivas que gravan las rentas del capital no fueran inferiores a las que gravan las rentas del trabajo, pero esto no se ha concretado hasta el presente.

De acuerdo a los estudios realizadas hasta el momento esta estructura tributaria ha tenido un impacto redistributivo ligeramente progresivo, con una reducción entre uno y dos puntos porcentuales del índice de Gini de los hogares. (Amarante et alli 2011; Llambí et alli 2009; Burdín et alli 2015; en Antía 2016: 306)

“Si se concibe al sistema tributario como un mecanismo privilegiado de redistribución, parece necesario avanzar en una mayor imposición a los ingresos del capital. Actualmente esta fuente de ingresos no se encuentra sometida a un régimen de tasas progresivas, dada la característica del sistema dual que emerge luego de la reforma.” (Amarante, Arim y Salas 2010: 130)

En lo que refiere a **las políticas laborales y relaciones de trabajo** las acciones políticas de los gobiernos del Frente Amplio se han reorientado efectivamente en forma diferente a la llevada adelante en los años 90, signadas por la flexibilización y la desregulación laboral, tanto que se puede hablar de un quiebre con aquellas orientaciones. Se configura un mapa diferente de relaciones laborales, pasando de la mercantilización de las relaciones de trabajo a una mayor regulación estatal, de la descentralización de la negociación colectiva a su

centralización, donde el Estado aparece como institución coordinadora de la acción colectiva del movimiento sindical y de las cámaras empresariales (Carracedo y Senatore 2016).

Se recupera el rol más activo del Estado y la jerarquización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como rector de las políticas laborales, con iniciativa política y con capacidad de regulación efectiva. Se reinstalan los Consejos de Salarios y se los hace extensivos al sector público y a otros antes excluidos como lo son el sector rural y el servicio doméstico. Se aprueba un nuevo marco normativo para la negociación colectiva (leyes 2008 y 2009) que establece, entre otros elementos, que la convocatoria a negociar la puede realizar cualquiera de las partes involucradas (no solamente el Poder Ejecutivo), elimina la necesidad de que el Poder Ejecutivo homologue los convenios colectivos de rama para que sean obligatorios en todo el sector de actividad y establece el mecanismo de negociación específico para el sector público (Giometti 2017).

A su vez el salario mínimo nacional vuelve a ser un elemento central de regulación del mercado de trabajo y en 12 años el poder de compra de dicho salario más que se triplica. Se desarrolla -con la presión de los sindicatos- una política de crecimiento salarial, con contenidos diferenciales favorecedores de los sectores de trabajadores más desfavorecidos y sumergidos.

Se produce una importante producción de leyes de protección de los trabajadores y de ampliación de sus derechos sociales. Se aprueba la ley de 8 horas³⁵ (y no más de 48 horas semanales) para el sector agropecuario y la instauración del régimen de descanso semejante a la de los demás trabajadores. Por esta ley un 23% de los trabajadores asalariados del país se suma a una legislación que reduce la jornada laboral a límites razonables para la vida humana, disminuyendo la cantidad de trabajadores que superaban ese tiempo de trabajo, además del subsidio por paternidad o maternidad y la norma de responsabilidad penal empresarial que ha abatido la cantidad de accidentes fatales en el área rural así como en la construcción.

³⁵ En 2015 se cumplieron 100 años de la aprobación en 1915 de la ley de 8 horas promulgada en la última presidencia de José Batlle y Ordóñez destinada a los trabajadores del sector industrial y de servicios pero que no alcanzó al sector agropecuario.

Se promulgan otras leyes fundamentales como la de libertad sindical, de trabajo doméstico, de tercerizaciones, de subcontratación y las específicas para artistas y deportistas, los incentivos impositivos a las micro, medianas y pequeñas empresas, además de la norma de empleo juvenil y las que regulan las condiciones del trabajo nocturno. Todas ellas con definiciones favorables para quienes venden su fuerza de trabajo y favorecedoras de la integración social por el trabajo, de la formalización del empleo y de la sindicalización³⁶, por lo que impactaron en una mejora de las condiciones laborales, en las garantías y derechos de los trabajadores.³⁷

No obstante esto y si bien el desempleo ha disminuido significativamente desde el 2005³⁸ a la actualidad, se observan persistentes problemas en la calidad del empleo, como los descendidos niveles salariales que determinan la existencia de una multitud de trabajadores pobres³⁹ y un porcentaje de quienes venden su fuerza de trabajo que se encuentran en la

³⁶ "Las normas que otorgan mayores garantías a la acción sindical (como la ley de fuero sindical) y la reinstitucionalización de los Consejos de Salarios permitieron un aumento de la densidad sindical y que una mayor proporción de trabajadores se encuentren cubiertos por los contenidos de las negociaciones plasmados en los convenios colectivos. En efecto, mientras que la tasa de sindicalización durante los noventa no superó en promedio el 20%, al 2014 se encontraba en 29% sobre el total de asalariados, por encima de países como Alemania (25%), España (16%), Reino Unido (25%) o lejos de Chile (14%), en tanto la cobertura de las negociaciones colectivas pasó del 20% a prácticamente el 90% de los asalariados. por arriba de Dinamarca (83%) o cercano a los valores de Finlandia (93%) y Suecia (93%)" (Carracedo y Senatore 2016: 33).

³⁷ "Como consecuencia del desempeño de la economía y de los mencionados cambios a nivel político y jurídico, el período que inicia en 2005 nos muestra una evolución positiva de las principales variables agregadas relacionadas a la vida de los trabajadores: el salario real crece más de un 50% en una década." "(...) el número de cotizantes a la seguridad social alcanzó su máximo histórico (a pesar de que el no registro se mantiene en niveles que no pueden considerarse bajos, habiendo pasado de más del 40% a 25% para el total de ocupados). Otro elemento relevante es la evolución de la masa salarial en su relación al Producto Bruto Interno (que de alguna forma indica el peso de los ingresos de los trabajadores asalariados en el total de la economía), proporción que para todas las mediciones existentes mostró un crecimiento en este período. Según el Instituto Cuesta-Duarte pasó del entorno del 27% en 2004-2005 a estabilizarse en el entorno del 32% al cabo de una década." (Giometti 2017: 2)

³⁸ La tasa de desempleo presenta un comportamiento de caída continua desde el 2003 en adelante para llegar a su menor guarismo en el 2011 y un incremento estadísticamente no significativo en el 2012, que se ubica en el 6,1%. Entre 2006 y 2012, las mujeres disminuyen la tasa de desempleo de 14,2 a 7,9%, los hombres disminuyen su tasa a niveles de desempleo de 8,2% a 4,6%. En términos globales de 2004 a 2014 se pasa del 13% en la tasa de desempleo a 6,9%. A su vez la tasa de empleo y la cantidad de ocupados aumentaron fuertemente en el quinquenio 2005-2010, a máximos también históricos para el país. (MIDES, 2013 y 2015)

³⁹ Quizá una de las expresiones emblemáticas de esta situación fue la acuñada por el Instituto Cuesta Duarte en 2010 en su documento "Los diezmilpesistas en 2010" donde se señala lo siguiente: "En 2010 los ocupados que en su ocupación principal no alcanzaron un ingreso líquido mensual de 10.000\$ fueron 813.000, lo que representa un 52,6% del total. Por lo tanto más de la mitad de los ocupados percibieron menos de 10,000\$ en la mano, lo que configura una clara muestra de los sumergidos que siguen estando la mayor parte de las remuneraciones en el país." "(...) resulta claro que esta clase de remuneraciones no sólo están vinculadas al trabajo informal o a diversas formas de trabajo independiente en condiciones muy precarias, sino que

informalidad⁴⁰ o que tienen trayectorias laborales discontinuas o con intermitencias, con las consecuencias que esto traerá para sus posibilidades futuras de acceder a jubilaciones y otras protecciones de la seguridad social y de la atención de la salud.

“En tal sentido, el 48% de los asalariados percibían en 2012 sueldos líquidos inferiores a 14.000\$, monto que resultaba insuficiente para cubrir el valor equivalente a dos líneas de pobreza urbana *per cápita*. Ese problema es más agudo entre los asalariados informales, ya que un 80% de los mismos perciben salarios inferiores a ese monto (ICD, 2013)

En síntesis, en materia laboral aún persisten importantes niveles de dualización del mercado en su conjunto que se expresa en desiguales niveles de protección entre los trabajadores informales respecto de los formales y, además, dentro de esta última categoría laboral, aún hay amplios segmentos de trabajadores que perciben ingresos bajos.” (Antía et alli 2013: 178-180)

Donde mayores inconvenientes persisten parece ser en la igualdad en el mercado laboral, donde tanto las mujeres como los jóvenes y la población afrodescendiente presentan peores resultados en comparación con los varones, los mayores de 25 años y la población no afro, respectivamente. Si bien en algunos casos las brechas parecen irse acortando, la persistencia de éstas estaría dando señales de la necesidad de políticas de empleo específicas para estos grupos de poblaciones. Asimismo, se observa lo dificultoso que resulta para las mujeres con niños pequeños compatibilizar su vida laboral con la familiar, en particular para aquellas que residen en hogares pobres, lo que estaría indicando la necesidad de un sistema de cuidados por parte del Estado, política que se está comenzando a implementar en la actual administración.

En los últimos dos años se suman además preocupaciones relativas al estancamiento en los avances que en materia laboral se venían registrando en nuestro país. Luego de un periodo de crecimiento económico muy fuerte entre 2005 y 2014, debido fundamentalmente a un contexto regional y mundial favorable en términos del aumento de los precios de los

también tiene una presencia muy importante entre los asalariados formales (privado y públicos).” (Cuesta Duarte 2010: 1-2)

⁴⁰ La informalidad pasó del 35% en 2006 al 27% de los ocupados en 2012. A pesar que se produjo una disminución significativa, la proporción de trabajadores en esa condición es todavía elevada, lo cual constituye un problema central del funcionamiento del mercado de trabajo (Arim y Amarante 2009 en Antía et alli 2013).

productos que exporta nuestro país (sobre todo alimentos y productos agropecuarios) así como por la llegada de inversión extranjera directa en volúmenes inéditos, en el primer año del tercer gobierno del Frente Amplio se producen modificaciones que apuntan a la desaceleración del crecimiento de la economía uruguaya. Inciden sobre todo en este proceso la situación de la economía China y de los países de la región, en especial Brasil, que son los principales compradores de las exportaciones uruguayas. A esto se suma la baja generalizada de los precios de las *commodities*⁴¹ lo que ha repercutido en la reducción en el crecimiento del PBI.

En el marco de la desaceleración económica y la concepción predominante en el Poder Ejecutivo de que no deben otorgarse aumentos salariales generales para los trabajadores del Estado sino a ciertos sectores especialmente sumergidos o priorizados, trajo repercusiones para el conjunto de los trabajadores.⁴² Tras un crecimiento anual promedio de 4,25% en el período 2005-2014, el salario real se desaceleró fuertemente, creciendo 1,56% en 2015 y exactamente a la misma tasa en 2016. Otro elemento a considerar es que a diferencia de la etapa anterior, donde salvo alguna situación muy excepcional en toda la década, ningún sector de actividad mostró pérdida de poder adquisitivo de un año a otro, en 2015 y 2016 comenzaron a verse sectores con caída del salario real en alguno de estos dos años, especialmente aquellos sectores que están en peor situación desde el punto de vista económico (Giometti 2017). Estos procesos de estancamiento o deterioro de algunas

⁴¹ Se trata de una expresión que se ha generalizado y proviene del idioma inglés; remite a los bienes o productos que han sufrido poca elaboración, por lo que se les ha añadido escaso o nulo valor agregado; los puede producir el hombre o encontrarse directamente en la naturaleza, deben ser útiles y tener valor en el mercado.

⁴² En cuanto al peso de la masa salarial en la economía, la medición realizada por el Instituto Cuesta-Duarte muestra dos cuestiones relevantes. En primer lugar, que en los últimos 6 años (el período que va de 2011 a 2016 inclusive) el peso de la masa salarial en el PBI está virtualmente estancado, tras el fuerte crecimiento que había tenido esta proporción entre 2005 y 2011. En segundo lugar, que la evolución de los últimos dos años (2015 respecto a 2014 y 2016 respecto a 2015) muestra una caída del peso de la masa salarial en el PBI. En 2015, el número de asalariados cae más que el aumento del salario real promedio, con lo cual la masa salarial real cae y ante el aumento del PBI (aunque a una tasa muy baja) lleva a que el peso de la masa salarial en el PBI se reduzca. En 2016 la masa salarial real vuelve a crecer porque el crecimiento del salario real supera en porcentaje a la caída del número de asalariados; pero este crecimiento es inferior al aumento de PBI en este año, con lo cual la proporción de la masa salarial en el PBI vuelve a caer. No obstante, desde el punto de vista cualitativo, lo sucedido en estos dos años no estaría mostrando un cambio significativo de tendencia sino más bien una consolidación de lo que venía prevaleciendo desde 2011, es decir el estancamiento del peso de la masa salarial en el PBI.

conquistas de quienes viven de la venta de su fuerza de trabajo, generan señales de alerta para las organizaciones sindicales.

Por otro lado, en **el área de la seguridad social** Busquets y Schenck (2016) señalan la existencia de sustanciales diferencias entre las orientaciones políticas predominantes hasta el 2005 y las que se siguieron a partir de ese año con los gobiernos progresistas. Con estos últimos se sustituye una orientación preocupada sobre todo por la sustentabilidad del sistema previsional, por otra que prioriza la mejora de la cobertura. En los 90 se llevó adelante una reforma estructural, limitada por la presión de las fuerzas sociales opositoras movilizadas, tendiente a la privatización del sistema de previsión. A partir de 2005 las reformas no son estructurales, dado que se mantiene sustancialmente el modelo anterior y se le introducen medidas que amortiguan algunos impactos negativos para la población trabajadora.

“Con relación al proceso de la política, la convocatoria a un Diálogo Nacional de Seguridad Social, en los dos gobierno del FA, donde participaron partidos y organizaciones sociales, se diferenció del acuerdo multipartidario que hizo posible la reforma estructural liberal del sistema en 1995, liderado por el entonces presidente Dr. Julio María Sanguinetti, del Partido Colorado. En dicho acuerdo, recordemos, no participó el Frente Amplio y asimismo, quedaron marginadas las organizaciones sociales.” (Busquets y Schenck 2016: 89)

En lo relativo al contenido de la reforma de los gobiernos del FA, los cambios se orientan sobre todo a la mejora de la cobertura de las prestaciones en general, especialmente en las no contributivas, promovidas por el Plan de Equidad, como lo son las pensiones a la vejez para personas entre 65 y 70 años (llegándose a cubrir más del 97% de los adultos mayores, por lo que se torna prácticamente universal), y la ampliación de las AFAM señaladas al abordar las políticas asistenciales. También se amplía la cobertura de las personas ocupadas, en la medida que se incrementan las cotizantes en forma significativa en un contexto de aumento de los ocupados (aunque los cotizantes aumentan en proporción mucho mayor, debido al crecimiento de la formalización en el empleo) (Busquets y Schenck 2016: 83-84)

No obstante, Antía et alli (2013, 182) señalan que aun cuando los niveles de cobertura del sistema previsional sean muy amplios continúan mostrando un elevado nivel de segmentación dado que existen diferencias notorias en los montos que perciben distintas

categorías de población. A su vez existen diferencias significativas entre el monto de la pensión no contributiva para los excluidos del mercado formal de empleo en relación con el beneficio promedio que se dirige a los trabajadores formales, por ejemplo, las pensiones asistenciales a la vejez e invalidez significan el 45% del monto de las jubilaciones contributivas promedio en la órbita del BPS. Esto lleva a dichos autores a considerar que la política de retiro en Uruguay tiende a ser universal y segmentada.

En lo referente al **área de la educación pública**, las políticas educativas promovidas por el gobierno del Frente Amplio a partir de 2005 no arrojaron novedades significativas, debido sobre todo a que las reformas desarrolladas por los gobiernos anteriores (1995-2004) no se apartaron en sus lineamientos principales del modelo tradicional estatista, de financiamiento público y fuertemente centralizado, gestado tempranamente en nuestro país a comienzos del siglo XX y que caracterizó históricamente al sistema educativo uruguayo. En este sentido las transformaciones educativas de la década del 90 en Uruguay no siguieron los rasgos típicamente liberales que orientaron las reformas promovidas en buena parte de América Latina en ese mismo periodo. Las pautas que orientaron las reformas del gobierno a partir del 2005 estuvieron signadas por el gradualismo y la búsqueda de mayor inclusión educativa, la expansión de la presencia estatal en la provisión de los servicios educativos y de la concepción de la educación como un derecho ciudadano. (Bentancur y Mancebo 2010).

En este marco (entre 2005 y 2010) el Plan Ceibal⁴³ -gestado por fuera del sistema educativo- fue identificado como "la" política educativa del gobierno de izquierda, además del aumento del presupuesto asignado a la educación⁴⁴ y la reingeniería institucional derivada de la nueva Ley General de Educación (aprobada en diciembre de 2008) a la que se arribara luego del

⁴³ Este plan educativo tiene como objetivo central apoyar con tecnología las políticas educativas uruguayas por lo que proporciona a cada niño en edad escolar un computador portátil al igual que a cada maestro, asegurando conectividad a internet en las escuelas; capacita además a los docentes en el uso de dicha herramienta, así como genera propuestas educativas acordes con la misma y buscando transformar las maneras de enseñar y aprender (Página web del Plan Ceibal).

⁴⁴ En el período 2005-2013 el gasto público en educación tuvo un aumento sustantivo. "Como porcentaje del PBI, pasó de 2,4% en 2005 a 4,4% en 2013 lo que traducido en millones de pesos constantes por año lectivo, significó saltar de 10.702 a 21.657. Este dato es de suma importancia, entre otras razones, porque el Estado uruguayo ha tenido históricamente una fuerte presencia en la provisión del servicio educativo a través de sus 2.147 escuelas primarias, 289 liceos de media básica y superior y 121 escuelas técnicas" (Mancebo y Lizbona 2016: 96).

Debate Educativo promovido por el gobierno a lo largo del año 2006 y que tuvo como preocupación y lineamiento general la mayor amplitud y pluralidad de participantes.

Por otra parte y con menor visibilidad pública se implementan un conjunto de medidas entre las que se destacan: la expansión del acceso a la educación inicial para 4 y 5 años; la reducción sistemática del tamaño de los grupos de educación primaria que pasaron en promedio de 29 a 25 niños; el incremento de las Escuelas de Tiempo Completo; la actualización de los planes de estudio de primaria y la educación media; la implementación de programas de inclusión educativa que aspiraron a superar la dicotomía universalidad-focalización, entendiendo que esta es ineludible para hacer efectivas las políticas universales (el Programa de Impulso a la Universalización del Ciclo Básico -PIU-, el Programa de Aulas Comunitarias -PAC-, el Programa de Formación Profesional de Base -FPB-, y el Programa de Maestros Comunitarios -PMC-, entre otros). A esto se suma el desarrollo de políticas educativas transversales que incluyeron entre otros temas: la historia reciente, la educación sexual, y el énfasis en la cuestión de los derechos humanos. A su vez en el campo de la formación docente se apuesta a la obtención del estatus universitario para la formación de grado y se consagra el Plan Nacional Integrado de Formación Docente para la formación del profesorado (Bentancur y Mancebo, 2010).

Entre 2010 y 2015 las principales acciones a nivel de la educación pública se ubican en torno a la democratización del sistema educativo, el impulso a la infraestructura y el mejoramiento de las remuneraciones de sus trabajadores, el desarrollo de múltiples programas de inclusión educativa, la construcción institucional del Consejo de Formación en Educación (CFE) y la instalación del Instituto Nacional de la Evaluación Educativa (Mancebo y Lizbona, 2016).

No obstante, también se identifican inacciones de relevancia en áreas que indican ser muy importantes para el conjunto de la población a saber: no se logró reformar la educación media, no llegó a concretarse la matriz institucional prevista en la Ley General de Educación, así como tampoco se llevaron adelante innovaciones potentes que transformaran profundamente el sistema educativo. La importancia de estas ausencias en el accionar a nivel de la educación lleva a Mancebo y Lizbona a afirmar que en el segundo quinquenio de gobierno progresista se produjo el "mantenimiento del *statu quo*" en la educación obligatoria del país (Mancebo y Lizbona 2016: 100).

En **las políticas de vivienda** los gobiernos progresistas desarrollan acciones que Magri (2016) categoriza como "recalibraciones" de las políticas que precedieron a los gobiernos de izquierda.⁴⁵ Es decir que no se procesaron cambios sustanciales, persistiendo como patrones de actuación estatal la financiación privada para las viviendas de interés social y la distribución subsidiada para los grupos vulnerados.

La recalibración lleva a ajustar los programas que ya existían adaptándolos a las nuevas demandas y normas sociales, se racionaliza el gasto público y el objetivo es tender a la universalización del bienestar. En la primera administración del FA se coloca el énfasis en el ordenamiento institucional del sector, sobre todo en la reformulación del Banco Hipotecario del Uruguay, el que queda con una función exclusivamente comercial y financiera, con una posición de solvencia que le permite competir con el mercado financiero de hipotecas. Se crea además la Agencia Nacional de Vivienda (ANV) como ente descentralizado del Estado que asume competencias de planificación, abate eficazmente la morosidad, recupera capital inmobiliario y toma para sí la ejecución de programas de vivienda y desarrollo urbano con entidades públicas y privadas y gestión de instrumentos financieros para promover el acceso a la vivienda, entre otras competencias. (Magri 2016: 176).

En la segunda administración frenteamplista se refuerza la institucionalidad ministerial (MVOTMA) para el desarrollo de programas vinculados a la vivienda social subsidiada. Su universo de beneficiarios es focalizado en el primer y segundo quintil de ingresos. Conjuntamente con el MIDES se continúan ejecutando programas como el PIAI (Programa de Inserción de Asentamientos Irregulares que se inició en 1999) y el MEVIR (Movimiento de Erradicación de Vivienda Insalubre Rural que tiene institucionalidad propia desde 1967)

⁴⁵ "El estado uruguayo ha tenido un papel importante desde inicios del siglo XX en la gestión de recursos para la construcción de viviendas económicas entre otras políticas de bienestar que facilitaron la inclusión social de sectores obreros, empleados privados y públicos. Algunos de estos hitos son: creación del Banco Hipotecario del Uruguay (1892), primera Ley de Vivienda (1921), Instituto Nacional de Vivienda Económica (INVE) en 1937, Movimiento por la Erradicación de la Vivienda Insalubre Rural (MEVIR, 1967), La ley Nacional de Vivienda (1968). Sin embargo, no conformaron una política global ni tuvieron un único responsable para planificar acciones (Terra, 1970). La crisis económica de los sesenta y la caída de la democracia en los setenta redujeron en forma drástica el alcance de las políticas de vivienda" (MIDES 2013: 135)

así como programas de realojo con las Intendencias Departamentales y para pasivos con el Banco de Previsión Social.

La Agencia Nacional de Vivienda redefine de acuerdo al tipo de acceso y de vivienda tres modalidades: a) la vivienda social para grupos carenciados, implementadas por la ANV y Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente (MVOTMA) con subsidios parciales o totales de familias registradas por sus ingresos;

b) la vivienda de interés social, que implica una categoría intermedia dentro de la cual se genera una red de proveedores, usuarios y clientes en relación privada, controlada por la normativa estatal pero con autonomía de transacciones y financiamiento entre privados; y c) la vivienda de mercado, para grupos con capacidad de acceso a través de ingresos y ahorros.

La primera modalidad da lugar a un conjunto de programas tendientes a facilitar el acceso a los sectores más vulnerados. La situación habitacional de los uruguayos ha encontrado algunos logros como la reducción de asentamientos irregulares debido al desarrollo de estos programas y en especial a la regularización de asentamientos que genera condiciones de mayor seguridad jurídica para sus habitantes y mejoras en la habitabilidad en el corto y largo plazo. Aun así existen 165.000 personas que viven en asentamientos irregulares y 250.000 hogares en situación deficitaria si se considera los problemas materiales de las viviendas. (MIDES 2013)

En la modalidad de viviendas de interés social, según lo planteado por Magri (2016) el Estado se retrajo y confió al sector privado el manejo de la transacción, el relacionamiento con los compradores, la calidad de las viviendas y su localización territorial, y limitó sus intervenciones en los campos de la planificación, el control y la evaluación de la vivienda.

En términos generales se puede afirmar junto a Midaglia y Antía que en los gobiernos del Frente Amplio aumentó la intervención estatal en materia social asumiendo soluciones públicas y colectivas a las problemáticas sociales:

“(…) se evidencia un aumento sostenido en el nivel de intervención estatal en materia social, en particular, en algunas áreas o sectores como salud, trabajo y pobreza.”

“(…) Esta pauta más estatista -o en términos, de estatismo moderado- parece responder a las bases programáticas e ideológicas de la izquierda, que tiende a brindar soluciones públicas y colectivas a las problemáticas sociales” (2007: 153).

Estas autoras señalan además que más allá de las innovaciones y revisiones impulsadas, no indica revertirse la pauta de reformas promovida por los gobiernos anteriores en lo que refiere al patrón de provisión social de tipo mixto o matriz de bienestar y protección relativamente híbrida, donde conviven servicios y programas con orientaciones diferentes a saber: universalista/focalizada, de ejecución estatal/tercerizada a la sociedad civil en sus diversas formas, que contemplan las necesidades de los más vulnerables/que no descuidan la inversión de capitales.

Por otro lado, Antía et alli subrayan que ha aumentado la complejidad y fragmentación del sistema de protección social a la vez que se estabilizan los programas asistenciales y se institucionaliza la dualización en el tratamiento de las problemáticas socioeconómicas:

“(…) los cambios sucesivos en el sistema de protección y asistencia social dieron lugar a un aumento de la complejidad y fragmentación interna, donde conviven sin nexos institucionales distintas orientaciones de políticas sociales. La estabilización de los programas de asistencia y la incorporación de los colectivos informales y grupos de población en situación de pobreza al esquema de protección si bien limita las estrategias clientelares, también cristaliza la segmentación de la atención pública. Es decir, se institucionaliza la dualización en el tratamiento de las problemáticas socioeconómicas a través del divorcio de un componente de asistencia social, financiado por rentas generales, y otros de bienestar, esencialmente contributivos” (2013: 177).

Es decir que en la actualidad asistimos a un escenario fragmentado y dualizado en el conjunto de avances realizados en materia social, lo que conlleva la pérdida de la pretensión política de cubrir las necesidades de los diversos grupos sociales por los mismos principios e instituciones, basados en políticas universales:

“Al no terminar de reorientar las estructuras de provisión consolidadas en décadas anteriores, el conjunto de avances que ha realizado el país en materia social (en términos sectoriales y de inversión pública) tiende a diluirse ante la dinámica segmentada de la

operativa de provisión social. Si bien existen matices entre sectores en líneas generales los estratos en mejor posición económica y política atienden sus riesgos sociales recurriendo al mercado y/o aquellas unidades del sistema que mejor funcionan, mientras que los sectores sociales bajos utilizan la vía de la asistencia pública. En definitiva, se abandona explícitamente la pretensión política de cubrir las necesidades de los diversos grupos sociales por los mismos principios e instituciones consolidando con recursos públicos un sistema dual de bienestar.” “(...) el país cuenta con posibilidades de combatir esos aspectos a través de readecuaciones de las políticas sociales de opción universal, que contribuyan a la integración social y recreen mecanismos de igualdad de oportunidades”. “(...) es uno de los principales desafíos que enfrenta el esquema de protección y bienestar social nacional” (Antía et alli 2013: 190)

Más allá de los desafíos y ausencias identificadas, se comparte con Moreira y Delbono (2010) que los logros de los gobiernos del Frente Amplio que se han especificado en las diferentes áreas, deben ser resaltados en términos de su acercamiento a mejores niveles de justicia social que la mayoría de la población requiere.⁴⁶ Pero al mismo tiempo estas autoras recuerdan que los límites de las políticas sociales se encuentran en el patrón de acumulación capitalista que entraña la generación permanente de desigualdades.

⁴⁶ Otras referencias de resultados, en el sentido de logros o avances en la consecución de mayores niveles de justicia social, se encuentran en los siguientes extractos del Reporte Uruguay 2015:

"Al observar la evolución de la desigualdad a través del índice de Gini, se advierte un aumento significativo desde 1998 hasta 2007. A partir de ese año se verifica una caída sostenida de la desigualdad, que en 2014 alcanza el valor más bajo del período, aproximadamente un poco por encima de 0,38 o por debajo de 0,39" (MIDES 2015: 27).

"(...) En 2014 volvió a descender el índice de Gini, luego de un leve aumento registrado en 2013, lo que indica una mejora en la distribución. También disminuyó la apropiación del ingreso por el quintil más rico, lo que contribuye a reducir la desigualdad. En 2006 el 20 % de los hogares más ricos se apropiaba del 50,7 % del ingreso, mientras que el 20 % de los hogares más pobres se apropiaba del 4,9 %. En 2014 la apropiación del primer quintil había ascendido a 6,3 % y la del quinto quintil había descendido a 44,7 %. Desde otro enfoque de análisis como el presentado por el Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Universidad de la República (Burdín et alli, 2015) ponen el foco en los sectores minoritarios de mayores ingresos y constatan una permanencia de quienes ocupan dichas posiciones, así como un moderado poder redistributivo de la imposición a la renta". "(...) Por otra parte, los niveles de pobreza e indigencia continúan disminuyendo de forma incesante desde 2004, y llegaron a niveles históricamente bajos en 2014: 6,4 % de hogares pobres y 0,2 % de hogares indigentes en todo el país. Sin embargo, persisten diferencias entre regiones, entre grupos etarios y entre grupos étnico-raciales. Asimismo, en el período 2002-2014 la reducción de la brecha de pobreza fue más acentuada que la de la incidencia de la pobreza. Es decir, se observó una disminución en la cantidad de hogares pobres, pero además una disminución en la intensidad de la pobreza dentro de los hogares pobres. El ingreso viene incrementándose desde 2005; en 2010 llegó a niveles pre-crisis y Montevideo es la región del país con valores más altos de ingresos per cápita reales" (MIDES 2015: 32).

En este sentido Giometti (2017) plantea que se requiere avanzar en transformaciones de carácter estructural, fundamentalmente a nivel de la política económica donde se erosione el poder del gran capital, se incremente el peso del Estado en la economía en sectores estratégicos y se privilegien los intereses de los trabajadores. Para ello a su vez es necesario que se produzca un salto cualitativo en la correlación de fuerzas sociales (en una relación dialéctica) donde los trabajadores adquieran mayor conciencia, organización y capacidad de enfrentar la contraofensiva de las clases dominantes.

Finalmente cabe señalar que en este apartado se procura un acercamiento a la realidad socio-histórica uruguaya y su inscripción en la fase del capitalismo flexible con las moderaciones y particularidades de los gobiernos progresistas del Frente Amplio en los últimos 15 años. Sin pretender agotar este complejo y amplísimo tema, los trazos delineados buscan perfilar las bases en las que se sustenta el mercado laboral para los profesionales del Trabajo Social, así como algunas características generales de la población uruguaya, sobre todo de la clase que vive de la venta de su trabajo, buena parte de la cual se constituye en la población a la que está destinado el trabajo desarrollado por estos profesionales, en los múltiples espacios en que a su vez se sitúan como trabajadores asalariados.

El Trabajo Social en Uruguay: su surgimiento en el marco de la configuración del Uruguay moderno y su proceso de institucionalización y legitimación⁴⁷

En este apartado se busca recuperar en trazos generales el conocimiento existente acerca del surgimiento y proceso de profesionalización⁴⁸ del Trabajo Social en nuestro país, de modo de identificar las principales características que fue adoptando el trabajo profesional en lo atinente a las funciones, competencias y actividades adjudicadas por las instituciones (formadoras y empleadoras) y asumidas por los profesionales en las diferentes fases históricas. Se tienen en cuenta las investigaciones realizadas en ese sentido sin pretender un abordaje exhaustivo de estos complejos procesos, pero entendiendo que acercarse a los mismos permite una mejor comprensión de la configuración de los espacios ocupacionales

⁴⁷ Yazbek entiende por proceso de institucionalización y legitimación el "(...) processo pelo qual o Serviço Social se constitui e se estabelece como profissão, adquirindo o reconhecimento social de suas atribuições e competências na divisão social do trabalho" (2000: 91).

⁴⁸ En este sentido se puede afirmar como señalan Bentura y Mariatti (2016) que la historia del Trabajo Social como profesión puede ser leída como el proceso de ampliación de su autonomía relativa.

de los trabajadores sociales en la actualidad, así como de los contenidos de su trabajo y de las condiciones en que lo desarrollan.

Se comparte con Netto que el Trabajo Social se origina cuando las condiciones histórico-sociales demandan agentes para desempeñar papeles ejecutivos en procesos de intervención social; es decir que la profesión se constituye como tal cuando se configura un espacio socio-ocupacional en el mercado de trabajo que demanda la incorporación de estos agentes en relaciones de asalariamiento. Dichas condiciones se establecen al consolidarse la sociedad burguesa en la edad de los monopolios⁴⁹, cuando el Estado comienza a mediar en la relación capital-trabajo y a tomar como parte de sus funciones la atención de las secuelas de la cuestión social⁵⁰ a través de las políticas sociales. Se produce en ese momento histórico la generación de las condiciones para el surgimiento de todo un elenco de profesiones, aunque aquí nos interesa específicamente el Trabajo Social. (Netto 2005: 72-74).

“Entre estes novos atores, contam-se os assistentes sociais: a eles se alocam funções executivas na implementação de políticas sociais, com o enfrentamento (através de mediações institucional-organizativas) de problemas sociais, numa operação em que se combinam dimensões prático-empíricas e simbólicas, determinadas por uma perspectiva macroscópica que ultrapassa e subordina a intencionalidades das agências a que se vinculam os atores. Profissionais assalariados, os assistentes sociais tem o fundamento do seu exercício hipotecado e legitimado ao/no desempenho daquelas funções executivas, independentemente da (auto) representação que delas façam. Estruturando-se como categoria profissional a partir de tipos sociais preexistentes a ordem monopólica, originalmente conectados a um compósito referencial ideal incorporado pelo projeto sociopolítico conservador (aberto as reformas "dentro da ordem") próprio a burguesia monopolista, à medida que sua profissionalização se afirma os assistentes sociais tornam-

⁴⁹ La edad de los monopolios o capitalismo monopolista es la fase actual del capitalismo que se inicia a fines del siglo XIX en las proximidades de 1875 y se caracteriza por la creciente centralización y concentración del capital a la vez que impone transformaciones profundas en la organización de la producción, del trabajo y del Estado (Neto, 1992)

⁵⁰ Se entiende por cuestión social "al conjunto de problemas sociales, económicos y políticos que se generan con el surgimiento de la clase obrera dentro de la sociedad capitalista" (Pastorini 2004: 104) Deriva del proceso de constitución y desarrollo del capitalismo. Aparece simultáneamente como exigencias del capital y de las clases subalternas en un momento histórico de avance de la industrialización y urbanización creciente en los países europeos. Como totalidad contradictoria debe ser pensada en su doble dimensión: como expresión de las desigualdades y antagonismos sociales (pobreza, desempleo, exclusión, miseria, etc.) y al mismo tiempo como forma de presión social es decir, expresiones de resistencia y rebeldía (movimientos sociales, organización sindical, grupos que reivindican los derechos de las "minorías", etc.). (Iamamoto en Iamamoto y Carvalho, 198).

se permeáveis a outros projetos sócio-políticos especialmente na escala que estes rebatem nas próprias políticas sociais” (Netto 2005: 80-81).

En el caso de Uruguay el surgimiento del Trabajo Social se ubica en los albores del siglo pasado. Las condiciones generadas en nuestro país a partir de finales del siglo XIX y sobre todo a comienzos del siglo XX, propias de las peculiaridades de la modernización de nuestra formación social, sentaron las bases para la existencia de profesiones de carácter interventivo en diversas áreas de lo social. Como se planteara en apartados anteriores los procesos desencadenados por el primer batllismo (1903-1915) y profundizados a posteriori, sobre todo en el período denominado neobatllista (1947-1950), son referencias centrales para comprender la consolidación del sistema de protección social en el Uruguay, sus políticas sociales y laborales y en ese marco el surgimiento, consolidación y desarrollo del Trabajo Social.

El proceso de profesionalización del trabajo social en Uruguay⁵¹ se desarrolla en el marco de la especialización del trabajo que deriva en prácticas interventivas que integran a un conjunto diferenciado de agentes, entre los que se ubica el Servicio Social. Dichas prácticas atienden las múltiples secuelas y expresiones de la cuestión social. Acosta (1997) señala que el Servicio Social se integra a un proceso marcado fuertemente por la adelantada secularización de la sociedad uruguaya propia del batllismo, el avance del positivismo y de una de sus expresiones: el higienismo⁵², constituido en una de las respuestas a la cuestión social. En estos procesos el agente privilegiado fue el médico y requirió crecientemente de profesiones auxiliares; una de ellas fue precisamente el Servicio Social.

Para Acosta la Iglesia Católica en Uruguay en sus funciones sociales y asistenciales desempeñó tempranamente un proceso de subordinación a la corporación médica, y su

⁵¹ Esta línea de estudios ha sido fecunda en contribuciones desde fines de los años 90 a la fecha, especialmente con los aportes de Luis Acosta (1997 y 2005), Elizabeth Ortega (2008 y 2011) y María José Beltrán (2013).

⁵² Según Acosta "El higienismo fue parte de un proyecto socio-cultural de gobernar por hegemonía a las "clases peligrosas", en el marco del "industrialismo" o de la implantación del *ethos* "productivista", acostumbrándolas a ser constantemente vigiladas y controladas en nombre de la salud, obteniendo por otro lado de ellas la información necesaria para ese control"(2001:128). De acuerdo a Ortega "(...) la consolidación del denominado "higienismo" (...) se asienta sobre cambios institucionales que responden a las nuevas formas de concebir y actuar frente a la realidad social. (...) una creciente tendencia a codificar un vasto conjunto de problemas sociales- principalmente vinculados a las condiciones de vida de los sectores pobres urbanos- en términos sanitarios." (2008: 41).

participación en la génesis del Servicio Social en nuestro país "fue jerárquicamente subordinada a la institución médica" (Acosta 1997: 8).

Por su parte Ortega (2008) centra su estudio en los orígenes del Servicio Social en Uruguay bajo la influencia de la medicalización⁵³ de la sociedad en su modalidad higienista, para luego avanzar en su modalidad preventivista de mediados del siglo XX.

Señala además en un trabajo posterior, que los autores latinoamericanos de diferentes países "(...) identifican con una menor o mayor contribución, pero en convivencia, la influencia del mundo de la medicina y la presencia de los factores relacionados con la religión, en especial, la influencia de la Iglesia Católica, en los primeros desarrollos del servicio social" (2011: 92).

En cuanto a la modalidad higienista Ortega señala que se basa en la concepción de la importancia de los factores sociales (del medio externo al individuo) y de la higiene pública en las situaciones de salud y enfermedad. Las tareas que se asignan a las visitadoras sociales hasta la década del 50 estarán centradas en: "(...) la acción de prevención, divulgación, enseñanza y convencimiento" (Ortega 2008: 47). Estas acciones debían desarrollarlas en los más diversos espacios: en el hogar de las personas, en las escuelas, las fábricas y en todos los lugares donde se identificaran situaciones de peligro para la salud. Las visitas domiciliarias ya tenían especial importancia y su objetivo era instruir a la familia acerca de los beneficios de la higiene; del mismo modo debían instruir en aspectos sanitarios a los maestros como a los niños, desarrollando tareas inspectivas tanto en los hogares como en las escuelas y fábricas. A partir de estas tareas desarrollan las de informar a los médicos proporcionándoles toda clase de datos que contribuyan al diagnóstico y tratamiento de las enfermedades.

Siguiendo lo planteado por Ortega (2008) esta modalidad de intervención se modifica a mediados del siglo XX con la introducción de la noción de prevención, pasando a otra concepción que asigna a lo individual un papel relevante en la génesis de las enfermedades.

⁵³ "Los procesos de medicalización de la vida social constituyen un aspecto central de la modernidad. Dichos procesos hacen referencia a "la permeación y dominio del imaginario colectivo por el saber y poder médicos" (Portillo, 1993: 17), imponiéndose en dominios de la vida de los individuos que anteriormente eran totalmente externos a la medicina y, con ello, permitiendo codificar en términos de salud/enfermedad comportamientos que permanecían en otras áreas de la vida social" (Ortega 2008: 27).

Se trata de un modelo etiológico renovado en el que la responsabilidad individual y familiar adquiere preeminencia por sobre los factores sociales y ambientales (externos al individuo) para la preservación de la salud y del orden social. Esta orientación se propaga por toda América Latina a partir de la década de 1950 por la fuerte influencia ejercida por Estados Unidos⁵⁴ e impregna a todas las profesiones ligadas al campo médico-sanitario. La idea central se resume en la consigna "prevenir es mejor que curar", perspectiva que contribuye en la expansión de los procesos medicalizadores hacia nuevas áreas de la vida social, a través de respuestas novedosas hacia las enfermedades, en particular las infecciosas, y el intenso desarrollo de la medicina social o medicina colectiva (Ortega 2011).

Esta autora señala a su vez que el discurso que adopta el Servicio Social a partir de la década de 1950 hace especial hincapié en que los individuos deben hacerse responsables de su propia salud con la clara influencia de las corrientes preventivistas antes señaladas. Esta atribución a los individuos y las familias de responsabilidad en la generación y propagación de enfermedades se fundamenta sobre todo "(...) en la consideración de las carencias en los conocimientos adquiridos por ellos mismos, lo cual les impediría escoger las mejores opciones posibles en materia de "estilos de vida" saludables" (Ortega 2011: 98).

“Se trata de una nueva consigna que requiere la participación de agentes especializados, portadores de atributos considerados como los más apropiados para encausar desviaciones, mitigar sufrimientos y exaltar el valor de la responsabilidad individual. (...) La inscripción asalariada, estatal y de género, expresada en el carácter de profesión femenina, se revelan en este momento como marcas inconfundibles del nacimiento de la profesión en el Uruguay” (Ortega 2008: 124).

Este proceso se profundiza a partir de la década de 1960 con la extensión de la salud social y comunitaria la que se consagra en 1978 con la consolidación de la estrategia de la Atención Primaria en Salud (APS). En esta propuesta la salud aparece como un componente fundamental del desarrollo donde la comunidad y el individuo tienen un papel relevante por lo que se promueve su participación y autodeterminación.

⁵⁴ Ortega (2008) subraya que se produce en este momento histórico la internacionalización de los procesos referidos al campo sanitario, así en 1945 se crea la ONU (Organización de Naciones Unidas) y a partir de ésta la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Esta internacionalización tiene en su base una franca hegemonía política de los Estados Unidos, su proyecto de sociedad y la racionalidad técnico-pragmatista.

Netto (2005) por otro lado subraya que la conformación del mercado de trabajo que demanda nuevas exigencias para el desempeño profesional supone la necesidad de “refuncionalizar” la formación de los asistentes sociales en los diferentes momentos históricos, de los que hacen parte la profesión y los centros de formación. En este punto juegan un papel central las agencias u organizaciones encargadas de la formación: la academia y sus espacios, que inhiben o permiten la creación, la docencia y la investigación.

En este sentido en nuestro país la formación de asistentes sociales (o trabajadores sociales) tiene una historia cuyos orígenes se ubican en la década iniciada en 1920. Fue en 1927 que se crean los primeros cursos en la Universidad de las llamadas “visitadoras”⁵⁵, más precisamente en el Instituto de Higiene Experimental dependiente de la Facultad de Medicina. Estos cursos se implementaron a solicitud del Consejo de Enseñanza Primaria que tenía previsto la creación de 12 cargos de Visitadoras Escolares. Se trataba del desarrollo de una concepción básicamente asistencial y disciplinadora, la que se extiende con especial gravitación hasta la década de 1960.⁵⁶

De acuerdo a lo planteado por Acosta (2001) los cursos antes mencionados se desarrollaron hasta 1934, duraban dos años y formaron a 161 visitadoras (Di Carlo, 1968 en Gerpe et alli 1980: 31).

⁵⁵ Esta fue la denominación que hasta fines de la década del 50 recibieron las egresadas de los primeros centros de formación de estas profesionales, en su totalidad mujeres. En algunos casos recibieron el nombre de visitadoras escolares de higiene, en otros visitadoras sociales de higiene, pero fueron conocidas con el pasar del tiempo como las “visitadoras sociales”, entre otras cosas porque la visita y entrevista domiciliaria a las familias atendidas constituyó a lo largo de la historia de la profesión una de las técnicas de intervención utilizadas, y demandada con frecuencia sobre todo por las instituciones contratantes y por otros profesionales como los médicos.

⁵⁶ Es de señalar que en 1937 se crea la Escuela de Servicio Social del Uruguay (ESSU) de origen católico y que tendrá menor significación en términos del número de egresados y en la definición del perfil profesional. Con su primer plan de estudios egresaron 87 visitadoras entre 1937 y 1952, según consigna Gerpe et alli (1980: 48). Este plan de estudios se modifica en forma parcial en 1953 donde el título pasa a ser de Asistente Social. Posteriormente en 1966 y con la colaboración de la Pontificia Universidad Católica de San Pablo volvió a renovarse el plan de estudios a nivel de la formación católica, procurando acompañar el proceso de renovación profesional que atravesaba América Latina. En 1970 se modificará nuevamente impulsando un perfil educativo, concientizador y asistencial. Es de subrayar que durante la dictadura esta Escuela acogió entre sus docentes a los que fueron expulsados de la EUSS, así como a estudiantes a los que se les impedía el ingreso en aquella por su pertenencia o vinculaciones gremiales y políticas (Acosta 2016)

En 1936 la formación de visitadoras de higiene a nivel público pasó a la órbita del Ministerio de Salud Pública⁵⁷ (con la creación de la Escuela de Sanidad Pública y Servicio Social) donde se formaron según Bralich (1993) 125 visitadoras. En la órbita de este Ministerio en 1954 se crea la Escuela de Servicio Social (ESS) por decreto del Poder Ejecutivo y con la supervisión de la Organización de Naciones Unidas (ONU) y de profesionales chilenas, que determinan un cambio en los contenidos de la formación hacia aspectos que trascendían los temas médicos. Se otorgan en este marco becas de estudio para continuar la formación en el exterior (varias de estas estudiantes serán más tarde docentes en la Escuela Universitaria de Servicio Social). La ESS pasará en 1960 a la órbita del Ministerio de Instrucción Pública y Previsión Social, funcionando hasta 1967.

La denominación de Asistente Social sustituye la de Visitadora Social en la década de 1950, lo que aparentemente fue resultado de la realización en 1953 del Primer Congreso Nacional de Servicio Social. Los planes de estudios de los cursos desarrollados a partir de la segunda mitad de la década del 50 a nivel público, incorporan más contenidos de las ciencias sociales y humanas (ciencias sociales, pedagogía y psicología) así como modalidades de intervención con grupos, con la comunidad, de investigación social (como aporte de conocimientos empíricos para la intervención) y de administración de servicios sociales, los que se suman a los ya tradicionales contenidos médico-sanitarios, jurídicos, y de estrategias de intervención centradas en la familia.

Interesa destacar además, en este periodo de la década de 1950, la lenta pero creciente diversificación de las áreas de intervención en términos de la configuración del mercado de trabajo para las asistentes sociales, lo que acompaña las transformaciones en el Estado, que como se señalara en apartados anteriores, asume nuevos papeles como motor del desarrollo y también como resultado de una nueva inserción en las relaciones internacionales que reforzaban la hegemonía de Estados Unidos en América del Sur (Acosta 2016).

⁵⁷ En el año 1933 se sanciona el Código del Niño (también con participación de la corporación médica (Leopold (2002) en Ortega 2008) y se establece como parte de las divisiones técnicas a crearse dentro del Consejo del Niño (fundado en 1934) una con la denominación de Servicio Social, a la vez que se avanza en la institucionalización de mecanismos de inspección y vigilancia constante de la familia, fundamentalmente de las familias pobres; la familia se constituye en el foco de las intervenciones. Por otra parte, cabe señalar que el Consejo del Niño dependía inicialmente del Ministerio de Salud Pública el que también fue creado en 1934. Ambas instituciones constituyen espacios privilegiados de inserción profesional de las visitadoras sociales a las que venimos haciendo referencia en esta fase del proceso de institucionalización del Servicio Social, dejando huellas en este sentido hasta el presente como se verá más adelante.

“(…) comienzan a incorporarse los campos de la vivienda, de la criminología, el régimen de asignaciones familiares de la época, la enseñanza primaria y secundaria, las intendencias municipales y otros, develando una presencia preponderante de las organizaciones vinculadas a la salud y de la protección a la infancia” (Ortega 2011: 147).

Al mismo tiempo, hacia fines de la década de 1950 y a lo largo de la de 1960, el Servicio Social logra obtener una formación más independiente de la medicina y otras disciplinas, así como iniciar un proceso que se encamina a obtener el control sobre su propio trabajo, es decir, un aumento en los niveles de autonomía de la profesión, para lo que cuenta con el apoyo del Estado.

La creación de la Escuela Universitaria de Servicio Social (EUSS) data de 1957, momento en el que la formación de Asistentes Sociales pasa a formar parte de la Universidad de la República por resolución del Consejo Directivo Central, luego de tres años de estudios de una comisión que llevaron a concretar esta iniciativa, por la que se pasa a otorgar el título de Asistente Social Universitario. Es de recordar que en esa misma década la Universidad de la República vive un conjunto de importantes transformaciones que le dan un nuevo perfil a partir de la aprobación por el Parlamento de la nueva Ley Orgánica de la Universidad (en 1958), que institucionaliza el co-gobierno, el fomento de la investigación científica, la extensión universitaria y la acción cultural, entre otros aspectos. En este contexto universitario de finales de la década del 50, la formación de los asistentes sociales (no sólo en Uruguay sino en casi toda Latinoamérica) recibió el sello de los enfoques desarrollistas, apareciendo el servicio social como una profesión técnica que debía contribuir al proceso de desarrollo económico y social de sus países, incorporando nuevas formas de intervención a nivel de lo grupal, organizativo y comunitario.

En este contexto (y por factores que no se abordarán aquí porque exceden el propósito de este apartado), conviven las dos escuelas públicas hasta que en 1967 se unifican y se centraliza la formación pública en la Universidad de la República⁵⁸, lo que se mantiene hasta

⁵⁸ Es de señalar que la Universidad de la República fue la única Universidad del país hasta 1984 cuando la dictadura en su fase final autoriza la creación de la Universidad Católica del Uruguay "Dámaso Antonio Larrañaga" (UCUDAL). Esta nueva universidad incorpora la vieja Escuela de Servicio Social del Uruguay (ESSU) que se fundara en 1937.

el momento actual. Se confirma de esta manera la voluntad del Estado de darle a la profesión un estatus universitario, así como el reconocimiento de la necesidad de la existencia del Servicio Social para el desarrollo de las políticas sociales en curso. Se aumenta el número de años que implica la formación de los profesionales y los contenidos se amplían, sobre todo aquellos específicos y propios del ejercicio profesional. A su vez aumentan los docentes provenientes de la propia profesión y en particular será en 1972 que la dirección de la Escuela será asumida por primera vez por un Asistente Social, el profesor Enrique Iglesias⁵⁹ electo por los mecanismos co-gobernados previstos por la normativa universitaria. Todos ellos indicios de un camino de mayor institucionalización y legitimidad de la profesión en lo relativo sobre todo a los avances en la formación.

En la década de 1960 el proceso de renovación profesional reviste características mundiales y a partir de mediados de esa década adquiere dimensiones particulares en un contexto marcado y sacudido por fuertes cambios, políticos, económicos y culturales, que asociados componen la realidad social de esos tiempos y tienen repercusiones en la actualidad. La reconceptualización, configura un aspecto de este proceso de renovación, conformando un movimiento a nivel latinoamericano de connotada importancia para la resignificación de las auto-representaciones profesionales. Como parte de dicho movimiento es que a mediados de la década del 60 –con las movilizaciones estudiantiles de todo el mundo y la cercana revolución cubana y su impulso de unificación tercermundista- se expresan en Uruguay las nuevas tendencias que agitan el campo del Servicio Social en América Latina.

El proceso de renovación del Trabajo Social en nuestro país recibe la influencia cultural derivada de los progresos llevados adelante por la clase que vive de la venta de su fuerza de trabajo, en términos de su unidad a partir de la creación de la CNT en 1964. Así también de la unidad de las clases medias urbanas y la clase trabajadora en general materializada en la creación del Frente Amplio en 1971. Asociado a estos procesos se da paso en el Trabajo Social uruguayo al surgimiento de nuevas corrientes de pensamiento, a una heterogeneidad en el debate profesional (pluralidad de posturas sobre la sociedad y la profesión) y a una

⁵⁹ Cuando asume la dirección este profesor aún era estudiante de la carrera de Asistente Social Universitario, la que culminará en 1975. Su dirección fue interrumpida por la dictadura que se inicia en junio de 1973. Con la reapertura democrática en 1984 volverá a asumir la Dirección. Quien escribe tuvo la posibilidad de trabajar y aprender junto a este profesor a partir de 1986 en la tarea docente desarrollada en la EUSS y posteriormente en el pasaje a la Facultad de Ciencias Sociales, que tuvo en él a uno de sus principales precursores.

incipiente cultura profesional relativamente autónoma en relación a las otras profesiones. (Acosta 2016: 40)

Este proceso rupturista se manifiesta en nuestro país en las propuestas transformadoras de un movimiento estudiantil vinculado al proceso de renovación profesional que a mitad de los sesenta cristalizó en diferentes eventos internacionales. En el caso de Uruguay estos impulsos se pueden visualizar en los elementos que se ponen en juego a la hora de transformar los planes de estudios en la formación profesional de asistentes sociales en la Universidad de la República, ya iniciada en 1957. Se impuso entonces una intención de ruptura con la tradición, en la que –entre otros aspectos- se cuestionan fuertemente la dimensión técnica y la dimensión política de la profesión, así como su articulación, instalándose una nueva filosofía profesional que ponía el énfasis en la generación de un Servicio Social latinoamericano y comprometido con el cambio social.

Los estudiantes organizados en el gremio (Centro de Estudiantes Universitarios de Servicio Social –CEUSS-) presentan una propuesta de nuevo Plan de Estudios que se aprueba en 1967. Tiene como trasfondo una Universidad que se pretende abierta a la sociedad, a las inquietudes y problemas del medio, y contrasta con las orientaciones profesionales anteriores con énfasis tecnocrático y prescindente de las orientaciones políticas y económicas (Informe Comisión del Claustro de la EUSS 1989).

Por otra parte en 1966 tiene lugar en Montevideo el II Seminario Regional Latinoamericano de Servicio Social⁶⁰ con el tema principal de "Trabajo Social: evolución y revolución". Entre las principales conferencias en este eje se encuentran la de Herman Kruse⁶¹, y Enrique Iglesias⁶². Este último centró su conferencia en la relación del Trabajo Social con el

⁶⁰ Cabe recordar que el primero de estos Seminarios se realizó en Porto Alegre en 1965 y se lo considera como el momento de inicio del proceso de reconceptualización.

⁶¹ Herman Kruse (fallecido en 2004) es sin duda de las figuras docentes más reconocida a nivel internacional en este proceso, con una muy importante producción de libros, artículos y conferencias. Sin embargo tuvo menor incidencia en los procesos concretos de renovación profesional en Uruguay (Acosta 2016). Entre sus principales publicaciones se encuentran las siguientes: Historia de la beneficencia y la asistencia social en Uruguay (1965), Filosofía del Siglo XX y Servicio Social (1970), En procura de nuestras raíces (1994), Los orígenes del mutualismo uruguayo (1995).

⁶² Enrique Iglesias tuvo importante presencia en la formulación del Plan de Estudios de 1967 en la docencia y en la dirección de la EUSS y posteriormente en el pasaje a la Facultad de Ciencias Sociales, se desempeñó como asistente social fundamentalmente en el movimiento cooperativo. Es allí y en la docencia universitaria donde desarrolló sus principales aportes y documentos, los que no fueron en general, objeto de

subdesarrollo planteando la "(...) presencia de estructuras socioeconómicas que aparecen como una causa general, factor desencadenante de la acumulación de miseria y penurias que limitan, frenan y retardan el desarrollo del individuo y la comunidad nacional". (Iglesias 1966: 73) Entiende que el trabajador social en su práctica debe investigar, diagnosticar y tratar problemas que, aunque pueden obedecer a causas de orden individual, en la mayoría de las situaciones reconocen un origen estructural, lo que indica una concepción muy diferente a la sostenida en periodos anteriores del desarrollo profesional (Acosta 2016).

Estos movimientos de renovación se ven tensionados por la herencia tradicional, aun cuando no es posible ver estas tensiones sin movimiento ni contradicción. Por otra parte la reconceptualización y sus procesos de fuerte politización se da sobre todo en el ámbito académico, es decir en los centros de formación, y con escasa repercusión inmediata en el ejercicio profesional, al menos en los sectores con mayor inserción de profesionales como la salud y la atención de la infancia. Según Ortega las demandas provenientes del medio social y del mercado de trabajo seguían siendo las mismas:

“(...) las categorías medicalizadas de percepción de lo social continuaron prevaleciendo y con mucha fuerza. Las prácticas profesionales seguían tanto o más apegadas aún a los viejos esquemas implantados desde la medicina: lo normal y lo patológico, la adaptación y la desadaptación” (Ortega 2011: 194).

Con la instauración de la dictadura militar y la intervención de la Universidad (1973-1984) se interrumpe el proceso de renovación y los impulsos reconceptualizadores se disipan en diferentes organizaciones dentro y fuera de fronteras nacionales. De acuerdo a lo planteado por Bralich (1993) los planes de estudio de 1975, 77 y 78 indican confusión en lo académico pero no en lo ideológico. El autoritarismo atraviesa los programas, la forma de enseñanza y la concepción del Servicio Social. Se restaura una visión benéfico-asistencial, subordinando una vez más el campo de actuación a la medicina y al derecho. Al mismo tiempo los integrantes del cuerpo docente fueron destituidos a partir de 1976 y sustituidos por otros, afines o aceptados por el régimen militar; paralelamente buena parte de la biblioteca es desmantelada y la bibliografía crítica es eliminada de los programas. Este periodo –por la

publicaciones. Nacido en 1931 falleció en 2001 dejando un valioso legado a quienes trabajaron junto a él, sobre todo en su concepción de la Universidad Pública y de la actividad docente en dicho marco.

situación socioeconómica, política e institucional- significa un duro golpe para el conjunto de la sociedad y específicamente en el proceso de maduración de la profesión y sus posibilidades de producción de conocimiento. Genera un quiebre en su desarrollo cuyos costos han sido escasamente investigados y evaluados, especialmente si comparamos con el avance académico alcanzado por el Trabajo Social de la mano del desarrollo de la posgraduación en ese mismo periodo en Brasil (Kameyama, 1998).

Desde la EUSS el movimiento estudiantil comienza a reorganizarse en forma clandestina (debido a la represión de la que eran objeto las organizaciones estudiantiles y sindicales) a través de su Centro de Estudiantes en 1979 (y su articulación con la Federación de Estudiantes Universitarios del Uruguay -FEUU-). Muchos de estos estudiantes ya egresados a partir de 1981 y conjuntamente con otros asistentes sociales de generaciones anteriores (especialmente con un conjunto de ellos vinculados a la organización Equipos Consultores Asociados) son quienes reorganizan la categoría profesional en una Asociación de Asistentes Sociales (ADASU) a partir de 1981, obteniendo su reconocimiento legal en 1982. En el acto del 1o, de mayo de 1983 es ésta una de las pocas organizaciones profesionales que participa del primer acto legal de masas de este periodo en conmemoración del día de los trabajadores y donde la clase trabajadora emerge nuevamente en la escena pública (Acosta 2016)

Esta Asociación tiene especial importancia en la restitución de las autoridades y del cuerpo docente de la EUSS a partir de 1984. A su vez no descuida las demandas profesionales de capacitación y organización de eventos, así como las actividades conducentes a la reglamentación legal de la profesión en la que hasta la actualidad no ha tenido éxito.

Con el proceso de redemocratización y una vez que se instalan las autoridades universitarias legítimas en 1985, la EUSS comienza la elaboración de un nuevo plan de estudios basado en una reformulación del plan 1967, el que se había implementado durante un breve lapso de tiempo, atendiendo sobre todo a los cambios generados en el país y en el Servicio Social latinoamericano. Se aprueba en 1987, y cuando aún no había egresado la primera generación de estudiantes bajo este plan (era una carrera de cinco años de duración) ya se comienza a pensar en la coparticipación del Trabajo Social en la creación de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS). Esto hace que los avances y debates iniciados en el Claustro de la EUSS acerca de la implementación del plan de estudios 1967-reformulación 1987, quedaran

inconclusos ante las discusiones surgidas por la inminente inserción en la FCS, la que se crea en 1989, abriendo sus puertas al primer grupo de estudiantes en 1992.

Una de las intencionalidades más fuertes que subyace a este proceso de incorporación a la FCS, es la de contribuir a elevar el nivel académico de su cuerpo docente, así como paralelamente desarrollar la vertiente de producción de conocimientos (investigación) en Trabajo Social, la que hasta ese entonces tenía prácticamente nulas posibilidades (por falta de presupuesto y de la estructura docente necesaria para ello) de llevarse adelante en la EUSS. Así para sus defensores el plan de estudios de la Licenciatura en Trabajo Social del año 1992, pretende fundamentalmente el desarrollo de una sólida formación teórica en Ciencias Sociales y Humanas, así como en el área de la investigación. En forma sintética se puede afirmar que las bases sentadas en el plan de estudios de la Licenciatura en Trabajo Social de 1992 contribuyen en el sentido antes expuesto, así como contienen una apuesta a lo instrumental, a la gestión y una mirada tecnocrática de la intervención social⁶³

Otro elemento a señalar sobre este plan de estudios es que modifica la denominación de la titulación ofrecida: se pasa de la denominación de Asistente Social Universitario a la de Licenciado en Trabajo Social. Esto puede ser síntoma de una expresión de intención ruptura con las prácticas asistencialistas de la tradición profesional y la búsqueda de concepciones y prácticas nuevas y renovadas ante las transformaciones sociales procesadas en ese momento histórico.

En este contexto institucional -y paralelamente al desarrollo del Plan de Estudios 1992- se ubica el surgimiento y desarrollo del Área de Posgrados en el recientemente creado Departamento de Trabajo Social. La necesidad de continuar la formación luego de la graduación ya indica haberse expresado en la Universidad de la República con la reapertura democrática, donde se ubican los primeros cursos para graduados en la EUSS en la segunda mitad de la década del 80. Se trata de cursos de corta duración que cuentan con importante

⁶³ Se entiende aquí lo “instrumental” como tendencia a jerarquizar categorías de bajo potencial explicativo y /o comprensivo, centradas en lo fenoménico y no en la comprensión de dichas expresiones singulares como particularización de procesos universales más amplios que las atraviesan y ellas sintetizan. Esta tendencia, si bien mayoritaria, no resulta única ni exenta de contradicciones. Responde en alguna medida a los imperativos del mercado laboral, a partir de la drástica reformulación que sufre la atención de las secuelas de la cuestión social por parte del Estado vía políticas sociales en ese momento histórico y que continúa impregnando algunas de las orientaciones actuales de las mismas.

presencia de profesionales, ávidos por continuar su formación luego de la difícil etapa vivida en la dictadura.

La posgraduación propiamente dicha se inicia en 1994 con los Diplomas de Especialización en Intervención Familiar y en Políticas Sociales, los que se mantienen hasta la actualidad, ampliándose la oferta de posgrados lato sensu con un nuevo Diploma de Especialización en Estudios urbanos e intervenciones territoriales, iniciado en 2016. Con anterioridad a la instalación de la posgraduación, los trabajadores sociales en la búsqueda de profundizar su formación, estudiaban otras carreras de grado, en especial psicología y sociología y más excepcionalmente iban a formarse al exterior del país.

La primera promoción de Maestría en Servicio Social se desarrolla a través de un convenio entre la Facultad de Ciencias Sociales y la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ), comenzando los cursos en 1997. Asociado al convenio establecido con dicha Universidad de Brasil se desarrolla un proceso de intercambios de docentes y bibliografía que implica entre otros aspectos fundamentales

“(…) la recepción de contribuciones de Trabajo Social de Brasil vinculada a la perspectiva de la "intención de ruptura" y el "proyecto ético-político" (por esta causa es conocida informalmente como "brasileira" o de la "UFRJ") que se diferencia en algunos aspectos importantes con la orientación básica del plan de estudios vigente” (Acosta 2016: 44).

Acosta se refiere aquí al plan de estudios desarrollado entre 1992 y 2009.

En el 2002 se nacionaliza la Maestría en Trabajo Social (aunque continúan los intercambios y la presencia de docentes altamente calificados de Brasil y Argentina, así como de otras unidades académicas de la Facultad de Ciencias Sociales) y en el 2005 se crea, como una de las titulaciones del Doctorado en Ciencias Sociales de la FCS de la UdelaR, el Doctorado en Ciencias Sociales con especialización en Trabajo Social.

Al mismo tiempo en el conjunto de la Universidad se crean y desarrollan una multiplicidad de cursos de posgrado disciplinarios e interdisciplinarios, junto con una creciente oferta de cursos de educación permanente para graduados, a los que pueden acceder los trabajadores sociales.

Se comparte con Bentura y Mariatti que la vinculación con las ciencias sociales ha significado un sostenido proceso de ampliación de la autonomía profesional para el Trabajo Social en Uruguay. En ese proceso de autonomización y maduración creciente, el ingreso de la formación de agentes profesionales a la Facultad de Ciencias Sociales constituye un punto de inflexión, en la medida en que se entiende

“(…) que la ampliación de la autonomía implica necesariamente la complejización profesional producto de la creciente segmentación y división del trabajo al interior del cuerpo profesional. En este sentido, una de las conquistas que abonan ese desarrollo de la profesión es la delimitación de un espacio académico logrando configurar segmentos profesionales sin la exigencia inmediata de tareas pragmáticas” (Bentura y Mariatti 2016: 168).

Estos necesarios procesos de división del trabajo a la interna profesional se fundamentan con nitidez en la necesidad de los integrantes de su colectivo de vender su fuerza de trabajo para obtener su sustento (los trabajadores sociales somos integrantes de-la-clase-que-vive-de-su-trabajo), y en la constatación que el mercado de trabajo no requiere por lo común profesionales del Trabajo Social para desarrollar investigaciones sin estar asociadas a la realización de intervenciones específicas con componentes pragmáticos, salvo en los espacios académicos de la Universidad. La alternativa a este proceso es que la profesión continúe siendo el "desaguadero de la producción de las ciencias sociales" como señala Netto (2005: 145), de la que deriva en buena medida una situación de dependencia y por ende la falta de autonomía para el conjunto de la profesión. Resulta relevante además recordar las palabras de Grassi:

“Y esto no significa -insisto- que cada trabajador social deba ser un investigador, sino un profesional que opera a partir de un instrumental producido colectivamente y socializado en el marco de un campo autónomamente constituido” (1994:54)

Por otra parte se constata -como señalan Bentura y Mariatti- que desde el ingreso a la Facultad de Ciencias Sociales la profesión se embarca en un proceso irreversible que avanza en el camino de la excelencia académica y como datos relevantes de ello se destaca el alto número de docentes con posgrado stricto sensu, la creciente cantidad de docentes con

Dedicación Total a la Universidad, y la participación activa en la producción de conocimiento, posibilitando la existencia de un núcleo de docentes que actúan con capacidad de aportar conocimiento y mantener interlocución con el conjunto de las ciencias sociales.

Es de señalar que desde el año 2009 se viene implementando en la Facultad de Ciencias Sociales un nuevo Plan de Estudios para la formación de grado, de todas las carreras que imparte, luego de un proceso de discusión que se inicia en el 2006, lo que tiene lugar bajo el entendido de que era necesaria su adecuación al nuevo contexto social y universitario. Se inscribe en las orientaciones plasmadas en el Plan Estratégico de la Universidad de la República 2005 (PLEDUR) el que busca entre otros aspectos posibilitar una mejora de la calidad y adecuación institucional a las demandas de la sociedad (PLEDUR, 2005, en Plan de Estudios FCS 2007: 3). Se entiende además que el plan de estudios vigente hasta ese momento no tenía la flexibilidad necesaria tanto al interior de la propia Facultad como en lo que refiere a las demás Facultades pertenecientes al Área Social y Artística de la Udelar.⁶⁴

Estas modificaciones se inscriben en un contexto de cambios universitarios de significación que se consideran parte de lo que ha dado en llamarse como la segunda reforma universitaria que se inicia en 2006, con la asunción del Rectorado por el profesor Rodrigo Arocena. Este proceso reconoce sus raíces en la reforma universitaria de Córdoba en 1918 y reivindica la autonomía universitaria, el cogobierno, la democratización del acceso a la Universidad y la extensión, asumiendo a su vez el objetivo de dar respuesta a los desafíos de una etapa signada por el rol determinante del conocimiento en el desarrollo nacional y el propósito de alcanzar la generalización de la enseñanza terciaria y universitaria. (Claramunt y Leopold 2017)

En este contexto en el año 2009 comienza a desarrollarse un nuevo plan de estudios que contiene un Ciclo Inicial común, el que es continuado por el Ciclo Avanzado de las diferentes licenciaturas. Estas son las siguientes: Ciencia Política, Ciencias Sociales (esta última se lleva adelante exclusivamente en Regional Norte-Salto), Sociología, Trabajo Social, y una nueva carrera, la licenciatura en Desarrollo. De esta manera la licenciatura en Trabajo Social se estructura a partir de dicho Ciclo Inicial, compartido con las demás Licenciaturas que se

⁶⁴ Dicha Área está conformada por las Facultades de Ciencias Sociales, Derecho, Ciencias Económicas y de Administración, Humanidades y de Ciencias de la Educación, Información y Comunicación, el Instituto Escuela Nacional de Bellas Artes y la Escuela Universitaria de Música.

extiende a lo largo de tres semestres, y un Ciclo Avanzado que comienza a desarrollarse a partir de este tercer semestre, culminando los cursos en el octavo.

El perfil de egreso del Licenciado en Trabajo Social del plan 2009 se caracteriza de la siguiente forma: un profesional informado, crítico y propositivo con capacidad para desarrollar procesos de intervención e investigación a través de la integración de componentes teórico-metodológicos de las Ciencias Sociales y de la disciplina en particular; con capacidad de fundamentar el sentido de su acción e identificar el instrumental técnico – operativo necesario para su intervención profesional así como con capacidad para relacionar creativamente capacitación y compromiso; comprometido con el protagonismo efectivo de los sujetos sociales. Se busca a su vez que el egresado esté formado de modo de realizar acciones profesionales tanto a los niveles de asesoramiento, planificación, negociación, investigación e implementación de políticas sociales, así como en la formulación, gestión y evaluación de programas y servicios sociales (Plan de Estudios FCS, Formato A, 2007). Como se desprende de este perfil, la propuesta es ambiciosa y no exenta de dificultades para ser llevada adelante en consonancia con los objetivos planteados.

Este Plan se viene instrumentando desde 2009, y han egresado de estos cursos las primeras generaciones de estudiantes a partir del año 2013. Ha sido objeto de análisis y debates a medida que se ha ido implementando, buscando -entre otros propósitos- atender las peculiaridades y necesidades de la población estudiantil que hoy accede a la Facultad, a la vez que asegurar una formación de calidad que posibilite aprendizajes generales adecuados para ejercer la profesión en los heterogéneos espacios ocupacionales existentes en nuestro país.

Por otra parte, los diferentes análisis efectuados hasta el momento llevan a pensar que cada vez se hace más necesaria la formación continua de los egresados. En la actualidad se profundiza esta necesidad al menos por dos aspectos centrales: la disminución de los tiempos destinados a la formación específica en Trabajo Social en la formación de grado, y la necesidad creciente de las nuevas generaciones de contar con mayores y mejores tiempos pedagógicos. Esto último estaría significando que la formación de grado requiere ser complementada con cursos de profundización y especialización posteriores a la obtención del título de grado que habilita el ejercicio profesional. Así como también por espacios de

análisis y reflexión (supervisión, co-visión, talleres y seminarios entre pares, etc.) sobre las propias prácticas que permitan integrar los aprendizajes teórico-prácticos imprescindibles para el abordaje de las problemáticas que hoy se presentan. (Claramunt y García 2015)

Por otra parte los profesionales que egresaron de planes de estudios anteriores requieren - ante la complejidad y heterogeneidad de las problemáticas que deben enfrentar- acceder a procesos de formación continua que les permitan desarrollar intervenciones sólidamente fundadas en los conocimientos teóricos y técnicos que avanzan en dar cuenta de las peculiaridades de la sociedad actual y sus requerimientos para la intervención.

Apuntando a una síntesis primaria de este apartado acerca del proceso de institucionalización y legitimación del Trabajo Social en Uruguay, se retoman aquí las palabras de Netto (2005) quien señala que lo que constituye al Trabajo Social como profesión, es que se trata de una ***práctica institucionalizada*** (desarrollada en un entramado institucional complejo que hace uso del Trabajo Social y aporta un salario a cada profesional por el trabajo realizado, tiene también instituciones específicas de formación profesional que permiten su reproducción, etc.), ***socialmente legitimada*** (responde a demandas sociales concretas mediante procesos de intervención sobre las necesidades y formas de satisfacción junto a personas, familias, grupos y colectivos diversos) y ***legalmente sancionada*** (exigencias de formación y titulación para su ejercicio, existencia de cargos definidos y formas de acceso a los mismos, reglamentaciones, etc.).⁶⁵

En el caso uruguayo, se puede afirmar que el Trabajo Social en la actualidad cuenta con una formación universitaria específica (en permanente revisión), con reconocimiento de la competencia teórica y técnica, lo que se expresa en la existencia de centros de formación universitarios y de espacios ocupacionales en la institucionalidad del país en el ámbito de las políticas sociales sectoriales y asistenciales, en la Seguridad Social, en el Poder Judicial, en los gobiernos municipales de todo el país, en el espacio público no estatal (ONG, fundaciones, entidades filantrópicas) y en menor medida en el sector empresarial privado.

⁶⁵ Estos componentes que hacen del Trabajo Social una profesión son compartidos en términos generales (apelando a otros sustentos teóricos) por otros profesionales que han investigado al respecto en Uruguay en otras circunstancias históricas, como es el caso de Gerpe et alli (1980: XIII).

Por otra parte, existen ciertas garantías respecto a la ocupación de un espacio en el mercado de trabajo y sobre sus mecanismos de acceso: llamados públicos a concurso con tribunales que incorporan profesionales de Trabajo Social y/o representantes de la Universidad (DTS-FCS), así como algunas leyes que exigen y regulan espacios ocupacionales, como lo es la ley de vivienda que prevé los cargos de Asistentes Sociales en los equipos técnicos asesores.

Se cuenta con un Código de Ética profesional aprobado por su colectivo en el año 2001 luego de un largo proceso de trabajo y de deliberación, y con una Comisión de Ética electa libremente por todos los profesionales que quieran participar de dicho acto eleccionario.

Por otra parte los trabajadores sociales uruguayos cuentan con una Asociación de Asistentes Sociales (ADASU) creada -como ya se ha señalado- en 1982 que nuclea a los profesionales que voluntariamente se afilian a ella, no existiendo por ende obligatoriedad en este sentido. Pero aún falta avanzar en la legislación que reglamente⁶⁶ el ejercicio profesional y que permita dar mayores garantías a la población acerca de quienes se encuentran en condiciones de ejercer las tareas y funciones propias de la profesión, así como avanzar en el reconocimiento del ejercicio profesional y en la legitimación (legal) de la misma.

En el siguiente capítulo se avanza en la caracterización de los trabajadores sociales de Uruguay los que en los últimos años continúan participando de este proceso siempre inacabado de institucionalización y legitimación social de la profesión que se ha procurado perfilar hasta aquí.

⁶⁶ Se han realizado en diferentes momentos históricos esfuerzos y formulaciones concretas de propuestas de proyectos de ley por parte de colectivos de profesionales y han sido encaminados al poder legislativo, promovidos desde la ADASU, para que se produzca la aprobación de una Reglamentación Profesional del Trabajo Social en Uruguay, pero hasta el momento no se ha logrado el apoyo legislativo que lo haga efectivo.

Capítulo II

Caracterización de los trabajadores sociales en la segunda década del siglo XXI en Uruguay

En este capítulo se busca realizar una caracterización de los trabajadores sociales existentes en el país en la última década, sobre todo en los aspectos que refieren a su condición de trabajadores asalariados. Por este motivo dicha caracterización se centra en identificar los espacios ocupacionales en que se inscriben los profesionales, las relaciones y condiciones en que realizan su trabajo, los principales contenidos de dicho trabajo y la percepción de los trabajadores sociales sobre los aspectos antes señalados.

Como base fundamental para esta caracterización se emplea la información recogida a partir del Primer Censo de Egresados realizado en Uruguay en diciembre de 2011.⁶⁷ Por este motivo el material empírico empleado aquí es de carácter cuantitativo, y se procura -a partir de la información sistematizada- realizar una aproximación analítica teniendo en cuenta los cambios en el mundo del trabajo y en las políticas sociales en Uruguay en este periodo histórico del que son parte estos profesionales.

Se entiende además -como ya se ha resaltado en el capítulo anterior- que los aspectos que caracterizan a los trabajadores sociales como trabajadores asalariados, y cuyos principales

⁶⁷ Como ya se señalara se trata de la última información existente acerca de los trabajadores sociales del país con estas características, tanto en lo que refiere a los contenidos relevados como a la cantidad de profesionales que abarca. Si bien fue realizado en diciembre del 2011 recoge trayectorias que vienen de años anteriores e indica tendencias que en sus principales rasgos se mantienen hasta la actualidad, dado que no se registran hasta el momento virajes sustantivos en las características de las instituciones contratantes de trabajadores sociales. Este Primer Censo de egresados de Trabajo Social fue llevado adelante bajo la dirección de quien suscribe este trabajo y con la participación de los siguientes docentes: Adriana García, Hugo de los Campos, Marcela García y Gabriela Cirino. Cabe señalar que si bien se trata de un censo dado que se buscó encuestar a todos los egresados sin la utilización de una muestra, no todos los egresados pudieron ser encuestados (dada la falta de información fundamentalmente en lo que respecta a la dirección electrónica), ni todos los egresados estuvieron dispuestos a contestar (dado que el censo no era de carácter obligatorio). Se invitó a participar respondiendo el formulario electrónico a 1612 trabajadores sociales que conformaban el núcleo de los que se pudo recabar y confirmar su dirección electrónica, y respondieron 784 profesionales (54% del total de invitados). De esta manera, aunque se logró un importante porcentaje de respuestas los datos deben ser interpretados con cautela, considerando la posibilidad de intervención de algunos sesgos. Por otro lado, y como otra fuente que se utiliza en este capítulo, la ADASU realizó un relevamiento parcial en 2016 (sólo de algunos aspectos) y respondieron el formulario 251 trabajadores sociales afiliados a la asociación, por lo que también se toma con cautela esta información.

rasgos comparten con el conjunto de los trabajadores del país, no nacen en el siglo XXI, sino que tienen raíces en los procesos socio-históricos estructurales y coyunturales especialmente de las últimas décadas del siglo XX y en el tránsito al siglo XXI.

Aspectos socio demográficos

Cantidad de trabajadores sociales.

En primer lugar parece necesario señalar que al momento de realización del Primer Censo antes mencionado, y como parte del trabajo previo para poder efectivizarlo, se lleva a cabo la confección de un padrón unificado de todos los trabajadores sociales registrados por alguna fuente en el país, abarcando a los egresados de la Universidad de la República, de la Universidad Católica y de universidades extranjeras con residencia en el Uruguay, y nacionales con residencia en el exterior. Es de subrayar que como no existe en nuestro país una reglamentación profesional, así como tampoco una colegiación u otra forma de organización colectiva de afiliación obligatoria, no se contaba con un padrón de esta naturaleza y debió confeccionarse expresamente para dicha encuesta auto-administrada.

Como resultado de ese trabajo se constata que hasta noviembre de 2011 existen en el Uruguay 2393 trabajadores sociales o asistentes sociales (según la titulación obtenida). A su vez y teniendo en cuenta los egresados de la Universidad de la República (institución que históricamente, y sobre todo en las dos últimas décadas, forma a la mayor parte de los egresados) se estima que desde entonces se han titulado al menos 600 profesionales más.⁶⁸ Esto hace que en la actualidad los trabajadores sociales en Uruguay superan los 3000, entre activos e inactivos.

De acuerdo a las fuentes historiográficas relevadas, en 1953 había 65 asistentes sociales activas y en 1977 se registran 323 egresadas de las diferentes agencias de formación

⁶⁸ Esta estimación se realiza con base a la información de la cantidad de las monografías finales defendidas por los estudiantes, proporcionada por la secretaría del Departamento de Trabajo Social de la FCS-UdelaR y por los datos proporcionados por la bedelía del Centro Regional Universitario (CENUR) de la Región Norte del país donde existe la misma Licenciatura en Trabajo Social que en Montevideo. Es de recordar aquí que la mayoría de los trabajadores sociales del país son egresados de la Universidad de la República.

uruguayas a las que se hizo referencia en el capítulo anterior (Gerpe et alli 1980: 96). Mientras en 1990 se estima la existencia de 1130 asistentes sociales según consigna Acosta (2005: 252)

Cuadro 1. Cantidad de profesionales según año a nivel nacional

Año	1953	1977	1990	2017
Cantidad de profesionales	65	323	1130	3000

Cuadro de elaboración propia en base a las fuentes bibliográficas e institucionales antes señaladas.

Este crecimiento en la cantidad de profesionales del Trabajo Social está asociado a la complejización y ampliación de la intervención estatal en relación a las expresiones de la cuestión social, en cuyo marco se desarrolla el mercado laboral para estos profesionales, con sus particularidades en cada periodo histórico, y se produce el proceso de institucionalización y legitimación de la profesión en nuestro país.

Sexo y edad.

Con respecto al perfil socio-demográfico de la población es fundamental destacar en primer lugar que un 92% de los egresados que contestaron la encuesta son mujeres, lo que deja solamente un 8% de hombres encuestados. Esto se condice con el hecho de que la mayoría de las personas que estudian la carrera de Trabajo Social son de sexo femenino, realidad que parece mantenerse invariable en el tiempo, ya que como muestra el gráfico número 1, el porcentaje de hombres que inician sus estudios en las distintas generaciones resulta siempre minoría ante el de mujeres, sin llegar a superar nunca el 15%.⁶⁹

⁶⁹ Se recuerda aquí además que la mayoritaria -cuando no exclusiva- presencia femenina en el Trabajo Social, ha sido parte de su conformación desde sus orígenes como profesión. Esto ha sido analizado además por diferentes autoras entre las que destacamos aquí a Grassi (1989) y Cisne (2015) quienes analizan la división sexual del trabajo así como las habilidades, cualidades y características a ella asociados como naturalmente pertenecientes a los sexos, como construcciones históricas que reproducen la desigualdad de género asociadas a los intereses dominantes en nuestras sociedades.

Gráfico1: Porcentaje de encuestados según sexo

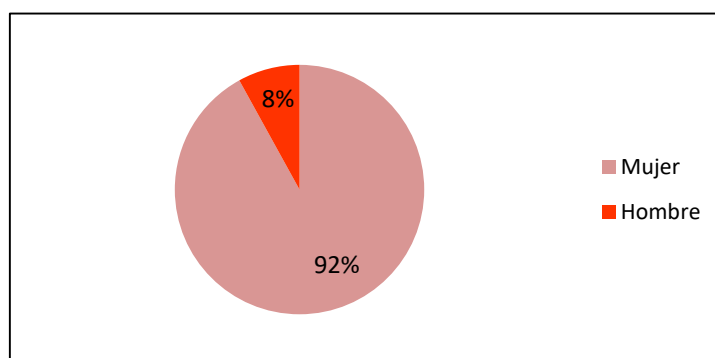
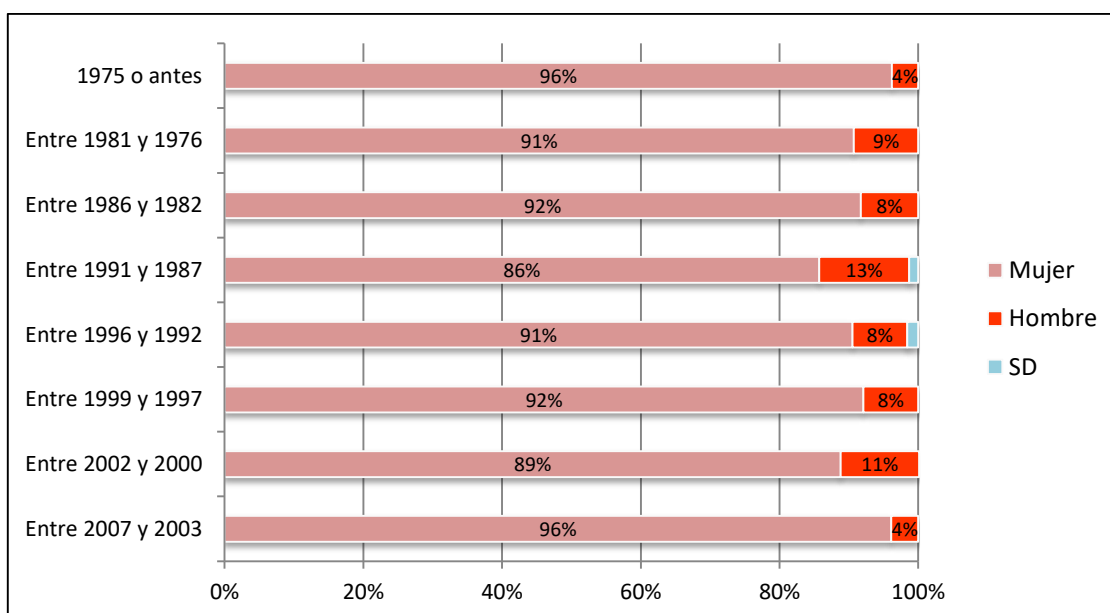


Gráfico tomado de Claramunt et alli (2015: 21)⁷⁰

Los períodos en los que se observa una mayor participación de los hombres en el inicio de los cursos de grado son en primer lugar el que se extiende entre 1987 y 1991 con un 13%, y luego en segundo lugar el período que comprende los años entre 2000 y 2002 (11%). A su vez solamente un 4% de aquellos que comenzaron sus estudios de grado antes de 1975 son hombres, porcentaje que se repite para el período más reciente entre 2003 y 2007. Los períodos en los que se observa una mayor participación de los hombres en el inicio de los cursos de grado son en primer lugar el que se extiende entre 1987 y 1991 con un 13%, y luego en segundo lugar el período que comprende los años entre 2000 y 2002 (11%).

Gráfico 2: Porcentaje de hombres y mujeres según años de inicio de estudios de grado



⁷⁰ De aquí en más los cuadros y gráficos en los que no se explicita la fuente, serán de la aquí señalada. Se agradece la colaboración en la confección de los mismos a Marcela García y Adriana García.

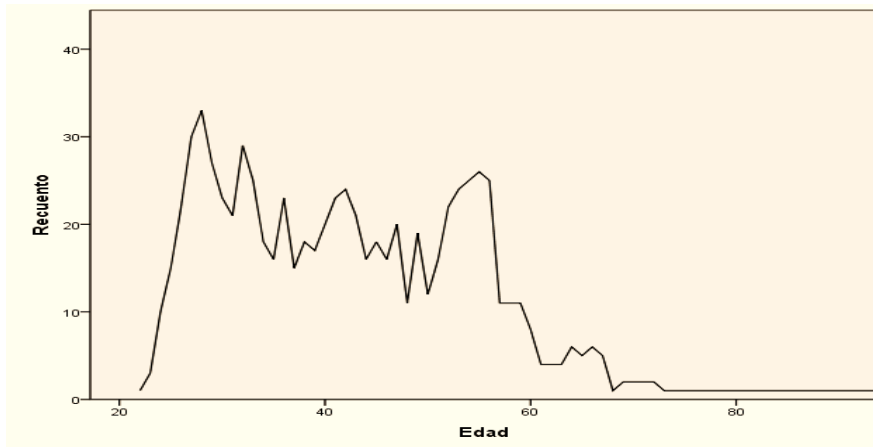
Siguiendo con la edad, es posible afirmar que la población se distribuye de forma relativamente equitativa entre los distintos grupos etarios, aunque se observa una mayor prevalencia de personas jóvenes entre los 23 años y los 34 años de edad, que comprenden un tercio del total de los encuestados (ver cuadro 1). Otro tercio de la población se distribuye entre los 36 y los 49 años de edad, mientras que el último 33% declara tener 50 o más años.

Cuadro 2: Porcentaje de egresados según tramo etario

Edad	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Menos de 35 años	33,4	33,4
Entre 35 y 49	33,5	66,9
50 años y más	33,1	100,0
Total	100	-
Sin dato	10,9	

La gráfica que se presenta a continuación de distribución de edades simple muestra de forma más exacta la distribución de la población según dicho atributo, aunque es posible observar una leve concentración en las edades más jóvenes. Esto podría estar indicando el crecimiento de este grupo de profesionales acompañando la mayor demanda del mercado laboral, que atrae a los jóvenes (sobre todo mujeres) a desarrollar esta carrera universitaria que les permite acceder rápidamente a puestos de trabajo, en una sociedad que ofrece limitaciones en las posibilidades de empleo para las mujeres jóvenes, como ya se señalara en el capítulo anterior. No obstante, resulta necesario considerar a su vez que quizás el formato de aplicación del censo vía web pudo haber afectado negativamente la participación de los egresados de mayor nivel etario.

Gráfico 3: Distribución de los egresados según edad



Distribución geográfica.

De acuerdo a la información recolectada acerca del lugar de residencia de los egresados, se puede afirmar que prácticamente las dos terceras partes de los trabajadores sociales de Uruguay, reside en Montevideo, departamento en el que se ubica la ciudad capital del país.

Cuadro 3: Porcentaje de egresados según lugar de residencia

	Frecuencia	%
Montevideo	504	65,7
Interior	250	32,6
Exterior	13	1,7
Total	767	100
Sin dato	97	11,2

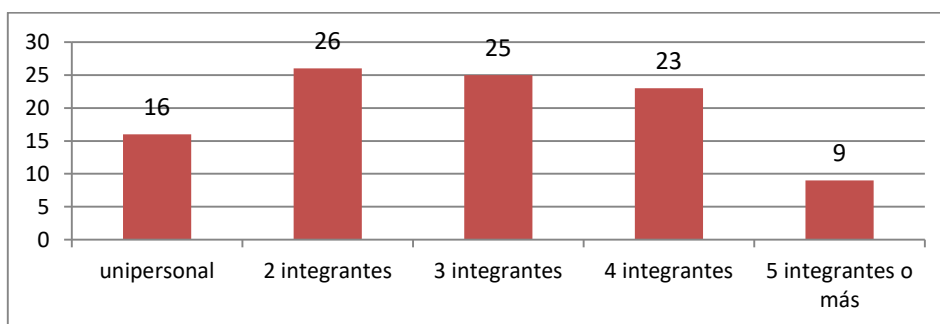
Por otra parte y de acuerdo a los resultados del censo de población del año 2011, esta se distribuye en el territorio nacional de la siguiente manera: el 60% del total de habitantes del Uruguay está radicado en los departamentos del Interior del país, mientras que en la capital reside el 40% restante. Es decir, que en términos de la relación trabajadores

sociales/habitantes, se observa que es inversa a la que se requeriría si las necesidades de la población y de las instituciones contratantes de trabajadores sociales, se distribuyera en forma similar a la cantidad de habitantes radicados en el territorio. Esto explicaría algunas dificultades detectadas en departamentos del interior del país y en algunos programas y servicios sociales para dar cobertura a la demanda de estos profesionales.

Composición de los hogares.

El análisis de la composición de los hogares de los egresados muestra que la mayor proporción residen en hogares con 2, 3 y hasta 4 integrantes (incluyendo al encuestado), sin existir diferencias significativas en los porcentajes que presenta cada una de estas categorías, con un 26%, 25% y 23% respectivamente y sumando un 74% en total.

Gráfico 4: Porcentaje de egresados según cantidad de integrantes en el hogar



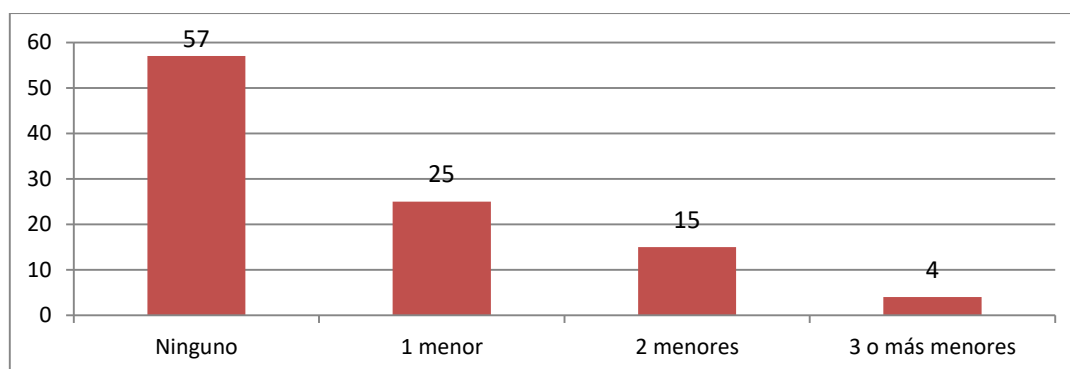
El restante 26% se reparte entre aquellos que viven en hogares unipersonales (16%) y aquellos cuyos hogares se componen de 5 integrantes o más (9%). De esta manera la cantidad de integrantes promedio por hogar es de 2,9. Dicho promedio mantiene concordancia con la cantidad de integrantes por hogar que registran los datos de población generales para el total del país (INE, 2014)⁷¹

A su vez, a la hora de analizar la composición de los hogares según la presencia de personas menores de 18 años de edad, es posible observar que más de la mitad de los egresados que completaron la encuesta (57%) reside en hogares que no cuentan con ningún integrante en

⁷¹ http://www.ine.gub.uy/biblioteca/Atlas_Sociodemografico/Atlas_fasc%C3%ADculo_3_Fecundidad.pdf
<http://www.ine.gub.uy/biblioteca/anuario2014/datos/capituloDos.pdf>

dicho tramo etario. Por el contrario, un 44% de los hogares sí está integrado por uno o más menores de 18 años, siendo los hogares con un solo menor de 18 los que representan la mayor cantidad de casos dentro de este grupo.

Gráfico5: Porcentaje de egresados según cantidad de menores de 18 años en el hogar



Por último, se constata que un 63% del total de encuestados declara tener hijos, dato que se corresponde con las características etarias de la población aunque resulta igualmente un porcentaje significativo.

El promedio de hijos por egresado es de 1,972. De esta manera, dentro del subgrupo de aquellos que sí tienen hijos el caso más frecuente resulta ser la tenencia de 2 hijos, siendo que un 44% se encuentra dentro de esta categoría. A su vez, se observan casos con dicha cantidad de hijos incluso entre los más jóvenes. Como puede observarse en el cuadro presentado a continuación, un 23% de los egresados menores de 35 años se encuentra en esta situación.

De forma adicional no es menor resaltar que un 22% declara tener 3 hijos o más, valor que alcanza un 34% en los mayores de 49 años. Vale decir además que no se observan diferencias entre hombres y mujeres con respecto a la tenencia de hijos: 63% en el caso de las mujeres y 65% en el caso de los hombres.

⁷² La Tasa General de Fecundidad (TGF) se encuentra en 1,93 hijos por mujer, de acuerdo a los datos preliminares del Censo de Población de 2011.

Cuadro 4: Porcentaje total y porcentaje por tramo de edad de los egresados según cantidad de hijos

Cantidad de hijos	Porcentaje total	Porcentaje total acumulado	Tramos de edad		
			Hasta 34	35 a 48	49 y más
1 hijo	35	35	75	33	23
2 hijos	43	78	23	51	42
3 hijos o más	22	100	3	17	34
Total	100	-	100	100	100

En resumen, en términos de cantidad de integrantes por hogar la población muestra una composición de los hogares que se alinea con la composición típica de los hogares del país. Pero cuando se analiza la cantidad de hijos según los respectivos tramos de edad (tramos según tercios identificados), los porcentajes son significativos, pudiéndose constatar valores relativamente elevados, si se toma como referencia la media a nivel nacional (INE, Censo 2011).⁷³

Esto significaría una tendencia mayoritaria de los hogares integrados por trabajadores sociales (que en su mayoría son mujeres) a tener dos o más hijos (65% del total). Esto se entiende relevante en términos de la doble jornada que desarrollan estas profesionales si consideramos las tareas de cuidado de los hijos, trabajo no remunerado que en general continúan desarrollando con mayor énfasis las mujeres a pesar de los cambios operados en la cultura en los últimos años.

⁷³ <http://www.ine.gub.uy/censos2011/resultadosfinales/pais%20poblacion.html#fec>

Aproximación a las condiciones de vida de los trabajadores sociales: sus hogares

Se trata aquí de considerar las condiciones de vida de los profesionales de acuerdo a las características de los hogares que componen (especialmente cantidad de integrantes y de ingresos económicos), dejando para más adelante la atención sobre la situación laboral, su inserción en el mercado de trabajo y los espacios ocupacionales en los que se inscriben como asalariados.

El análisis se divide por un lado en aspectos que hacen a las condiciones objetivas, asociadas con la materialidad, y por el otro con las condiciones de vida subjetivas, fundamentalmente en lo que respecta a los niveles de satisfacción con diferentes dimensiones de la vida y el relacionamiento a nivel familiar y laboral.

Cabe resaltar que uno de los elementos que determina fuertemente las condiciones objetivas de vida de las personas, más aún que los ingresos personales, son los ingresos del hogar. En el caso de los profesionales de Trabajo Social el análisis de la información arroja que más de 2 de cada 4 encuestados (58%) vive en hogares en los cuales los ingresos mensuales (los que en general devienen de relaciones de asalariamiento) no superan los \$40.000 pesos⁷⁴ (2.061u\$s a valores de diciembre de 2011).

⁷⁴ Cabe puntualizar que esta información es de diciembre de 2011 y si la actualizamos a diciembre de 2017 en base a las variaciones del índice de precios al consumo (IPC) utilizando como fuente el INE, estos ingresos mensuales por hogar quedan aproximadamente con los valores establecidos en la siguiente tabla:

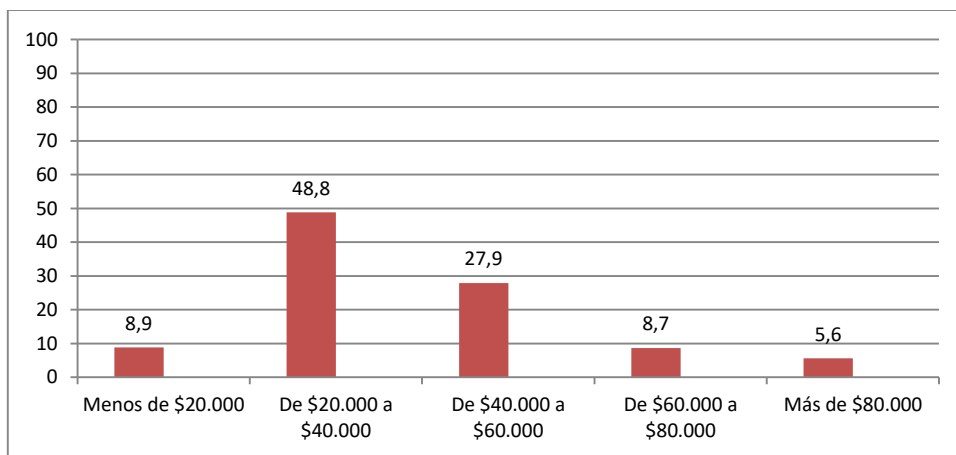
Ingreso		Ingreso actualizado
10000	1,5917127072	15917,13
15000		23875,69
20000		31834,25
30000		47751,38
40000		63668,51
50000		79585,64
60000		95502,76

Fuente INE IPC Base dic 2010=100

IPC dic 2011	IPC dic 2017
108,6	172,86

Si se tiene en cuenta además que estos egresados tienden a vivir en hogares de dos, tres y hasta cuatro personas y que además un 63% tiene hijos, el nivel económico de los hogares de acuerdo a lo declarado en el censo puede caracterizarse como relativamente bajo en el marco de una población con nivel educativo universitario completo.

Gráfico 6: Porcentaje de egresados según total de ingresos líquidos⁷⁵ en el hogar



Los jóvenes muestran una mayor proporción dentro de los hogares que se encuentran por debajo de los \$40.000 líquidos (2.061u\$s) a diciembre de 2011, siendo un 67% aquellos que componen estos núcleos. Para los profesionales de 49 y más años de edad dicho porcentaje se reduce 15 puntos porcentuales a 52%. Sin embargo las diferencias podrían ser más significativas.

Por otro lado, en lo que respecta al lugar de trabajo, aquellos que se desempeñan en la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP) en el marco de su trabajo único o principal, son los que presentan la peor situación económica: un 73% de estos reside en hogares ubicados en el grupo de los que no supera los 40.000\$ (2.061u\$s) por mes.

⁷⁵ Se entiende como salario líquido aquél que efectivamente recibe el trabajador luego de descontados los aportes a la seguridad social y al fondo nacional de salud (FONASA) de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente en Uruguay.

A su vez, un 27,9% del total de profesionales que respondieron el censo, reside en hogares que perciben mensualmente entre \$40.000 y \$60.000 líquidos (entre 2.061u\$s y 3.092u\$s respectivamente) y un 8,7% lo hace en hogares que perciben entre \$60.000 y \$80.000 (entre 3.092u\$s y 4.123u\$s). Solamente un 5,6% supera los \$80.000.

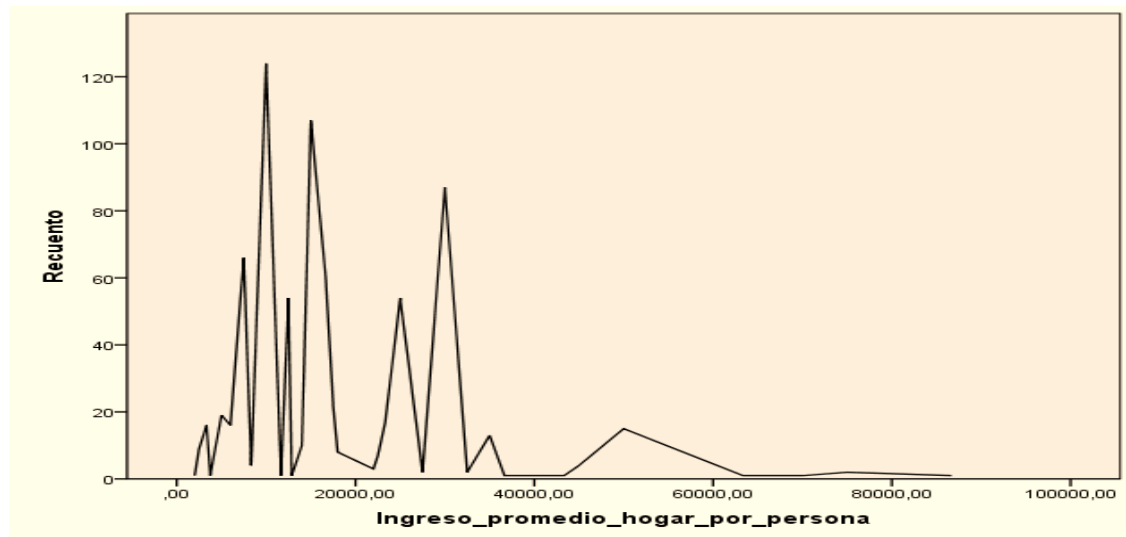
Como manera de profundizar en este aspecto se calculó el ingreso total del hogar por integrante. Para ello se tomó el promedio del tramo de ingresos declarado por los egresados y se lo dividió en función de la cantidad de personas en el hogar. Al igual que el salario/hora que consideraremos más adelante, este dato debe ser considerado como una mera aproximación, ya que se trata del promedio del tramo de ingresos (si la persona declara residir en un hogar que percibe entre \$20.000 y \$40.000 (entre 1.030u\$s y 2.061u\$s) los ingresos se computarán como \$30.000 (1.546u\$s).

Los datos que arroja este análisis van en la línea con las consideraciones realizadas anteriormente: un 35% de los egresados integra hogares en los cuales los ingresos líquidos mensuales por persona son de \$10.000 (515u\$s) o menos⁷⁶, dentro de los cuales un 8,5% no supera los \$6.000 pesos por integrante. Además, casi el 60% (58,7) no supera los \$15.000 (773u\$s) por integrante.⁷⁷ Se trata en todos estos casos de montos de ingresos muy próximos al límite de la canasta básica per cápita (7.784\$ en el año 2011) y por ende muy cercanos a situaciones de pobreza.

⁷⁶ Es de recordar lo señalado en el capítulo anterior acerca del documento elaborado por el Instituto Cuesta Duarte del PIT-CNT en 2010 acerca de la situación de empobrecimiento de los trabajadores asalariados (52,6% del total de ocupados) que en ese año recibían un salario líquido menor a los \$10.000. Esta situación involucraba fundamentalmente a los trabajadores con menor nivel educativo (hasta secundaria incompleta)

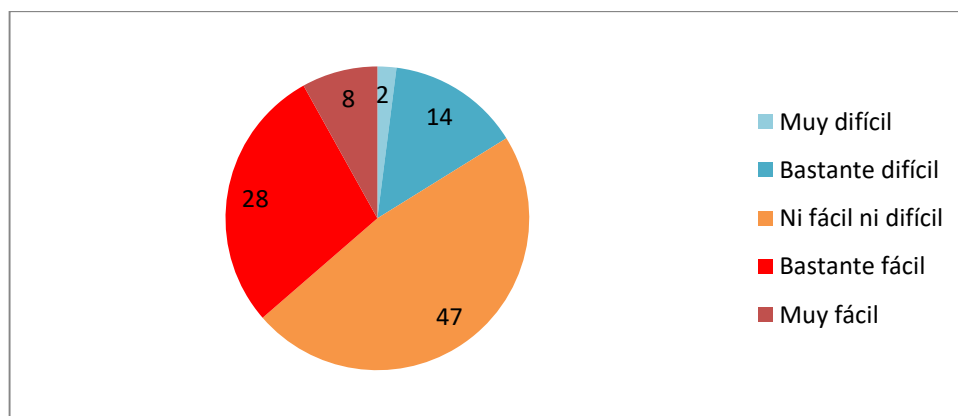
⁷⁷ Como dato para contextualizar esta información se señala que la canasta básica total (reúne las canastas alimentaria y no alimentaria) per cápita a diciembre de 2011 era de \$7.784 mensuales para Montevideo (según establece el INE, 2017). Cuando los ingresos per cápita se encuentran por debajo del valor de esta canasta básica total se entiende que la persona se encuentra en situación de pobreza, en la medida que los ingresos no le permitirían acceder a los bienes y servicios básicos necesarios para el desarrollo de la vida.

Gráfico 7: Distribución de los hogares según ingreso promedio líquido mensual por integrante del hogar



Un 16% de los egresados encuestados declara además, que llegar a fin de mes con los ingresos de que dispone su hogar le es difícil. Mientras el 36% dice serle fácil o muy fácil. Lo que se destaca como la realidad más frecuente (47%) es que estos tienden a llegar justos a fin de mes considerando los ingresos del hogar, es decir que a casi la mitad de los encuestados no le es difícil pero tampoco le es fácil cubrir sus gastos mensuales.

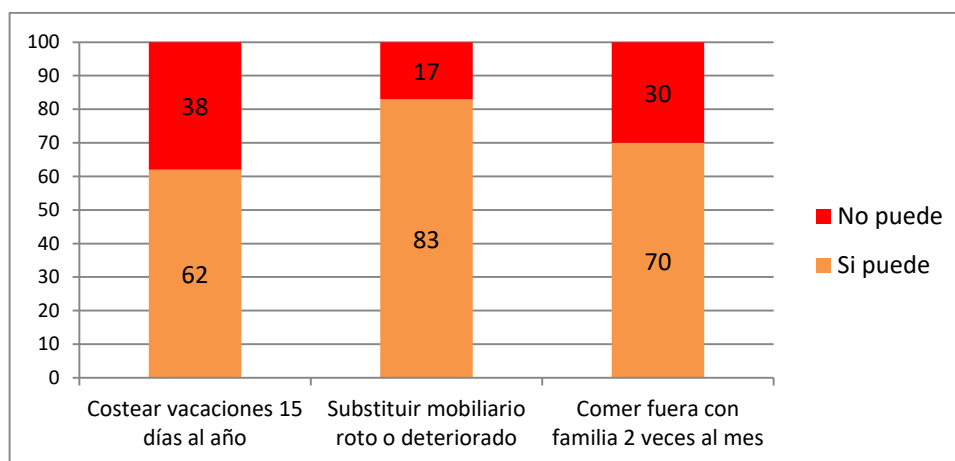
Gráfico 8: Porcentaje de egresados según valoración de la capacidad de llegar a fin de mes teniendo en cuenta los ingresos del hogar



Si se profundiza un poco más en la capacidad de los egresados de costear ciertas necesidades relativas al ocio y el uso del tiempo libre, es posible observar menores logros en este sentido. Como puede observarse en el gráfico n° 9 que se presenta a continuación, un 30% declara no poder costear el comer fuera del hogar con la familia 2 veces al mes. Las mayores privaciones se encuentran en la recreación a través de las vacaciones: casi un 40% no puede solventar los gastos de tomarse vacaciones 15 días al año con la familia.

Esta información podría estar mostrando que más allá de la satisfacción de las necesidades básicas, una proporción significativa de los egresados, aunque no la mayoría, presenta privaciones que inciden negativamente en sus condiciones de vida. Se ve así afectada entre otras dimensiones la posibilidad de desarrollar en el tiempo libre del trabajo asalariado, espacios de ocio y recreación, así como de enriquecimiento social y cultural, lo que afecta a su vez el conjunto de su existencia

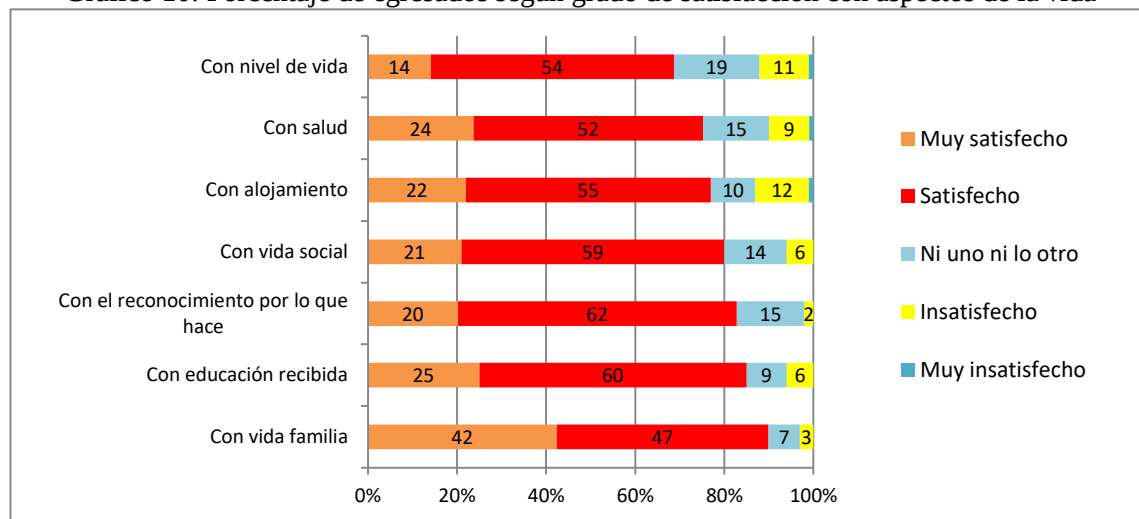
Gráfico 9: Porcentaje de egresados según capacidad de costear actividades relacionadas con la calidad de vida



En lo que refiere a las dimensiones subjetivas de las condiciones de vida, es decir a las percepciones y valoraciones de los profesionales acerca de ellas, el Censo relevó algunos aspectos relativos a la satisfacción con distintas dimensiones de la vida. Como se indica en el gráfico n° 10 a continuación, los mayores niveles de satisfacción se vinculan con la vida familiar, ítem con el cual un 89% declara sentirse satisfecho o muy satisfecho. Le siguen la

educación recibida con un 85%, lo que habla de las posibilidades y características de la formación ofrecidas para esta población trabajadora por parte de la Universidad (fundamentalmente la Udelar como pública y gratuita, de la que egresan la mayoría de estos profesionales).

Gráfico 10: Porcentaje de egresados según grado de satisfacción con aspectos de la vida



A pesar de lo que se analizará más adelante sobre el poco reconocimiento que algunos profesionales declaran recibir por su trabajo en el contexto laboral, el nivel de satisfacción con el reconocimiento por lo que la persona hace es el tercer aspecto que ha sido mejor evaluado: un 82% afirma sentirse satisfecho o muy satisfecho, un 15% ni uno ni lo otro, y solamente un 2% se encuentra insatisfecho. En este sentido cabe señalar que el reconocimiento no sólo proviene de las instituciones contratantes (ámbito laboral que determina la legitimación funcional de los profesionales) sino también de la población con la que se trabaja y de otras organizaciones sociales e instituciones con las que se establecen relaciones en la tarea profesional cotidiana (legitimidad social). Esto hace que aun cuando no encuentren el reconocimiento esperado de parte de las instituciones u organizaciones empleadoras, es posible recibirlo de esas otras fuentes que promueven el sentimiento de estar realizando un trabajo socialmente útil y por ende, generador de satisfacción para quien lo desarrolla. Esto nos remite a las afirmaciones de Raichelis (2011) quien señala que los trabajadores sociales suelen vivir con infelicidad sus condiciones de trabajo a la vez y contradictoriamente que sienten satisfacción por la tarea desarrollada y su utilidad y reconocimiento social.

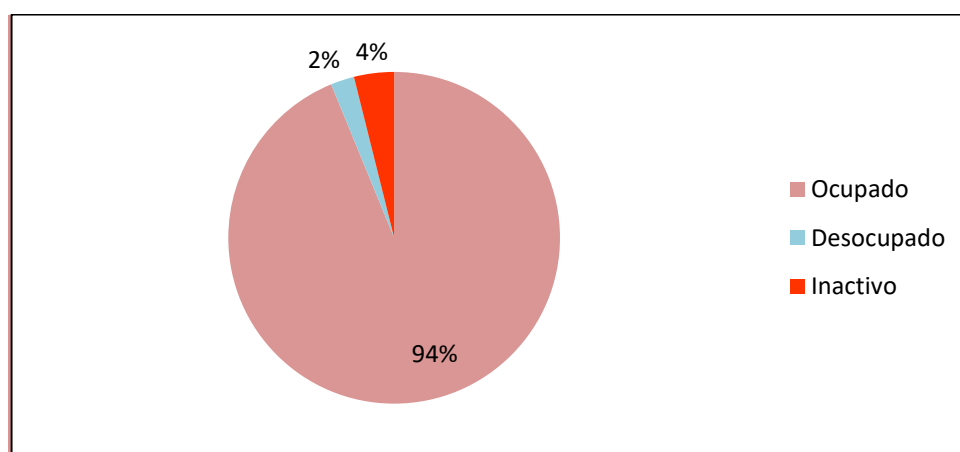
Por último, y en concordancia con lo detallado anteriormente acerca de las condiciones objetivas de vida que remite a las condiciones materiales de la existencia, el aspecto que obtiene menores valoraciones positivas es el nivel de vida, asociado fundamentalmente a los ingresos del núcleo familiar: un 31% se encuentra poco satisfecho o insatisfecho con este ítem. Sin embargo, aún en este caso un 68% declara estar satisfecho o muy satisfecho, lo que quizá obedece a no tener expectativas de salarios más elevados a pesar de haber cursado estudios superiores.

Estos datos indican que los trabajadores sociales mayoritariamente expresan satisfacción con su vida, más allá de las condiciones materiales en que ésta se desarrolla y de las características que revisten las instituciones que los emplean, expresando satisfacción en todos los aspectos relevados tal como se reflejan en el gráfico 10.

Situación ocupacional

Del total de egresados un 94% declaró estar ocupado al momento de la aplicación del censo, de los cuales prácticamente la totalidad lo estaban como trabajadores remunerados.

Gráfico 11: Porcentaje de egresados según condición de actividad



Solamente un 2,3% no estaba trabajando al momento de la encuesta pero sí buscaba un empleo, lo que convierte a esta porción de encuestados en desocupados. El análisis por sexo

y tramos etarios parece revelar que la condición de desocupación se relaciona con la edad, afectando fundamentalmente a los menores de 34 años, entre los cuales un 5% manifiesta encontrarse en esta situación. Sin embargo vale aclarar que se observa un 3% de desocupados en el tramo de mayor edad, lo que podría poner en duda la conclusión anterior. Estudiar las razones por las que se encuentran desocupados en un periodo histórico en el que se amplían las posibilidades en el mercado laboral de los trabajadores sociales escapa a los objetivos de esta investigación y podrían ser objeto de otros estudios.

A modo de hipótesis se entiende que en el caso de los desocupados más jóvenes tienen incidencia la falta de experiencia laboral y de mayor especialización que se detecta como requisito o exigencia en buena parte de los llamados a concurso. Mientras en los desocupados de más edad y trayectoria pueden estar pesando las mayores expectativas que éstos tienen en términos de las características y condiciones en que se desarrollará el trabajo (sector en que están dispuestos a trabajar, niveles salariales, intensidad del trabajo requerido, recursos para la tarea y condiciones locativas, etc.).

Finalmente, aquellos que se encuentran entre los 35 y 48 años son los que presentan los mayores niveles de actividad.

Por otro lado, el mayor grado de desocupación parece manifestarse en la población masculina; el análisis por sexo arroja que un 6,5% de los hombres encuestados no trabajaba al momento de la encuesta pero si estaba buscando un empleo. Este valor contrasta con el porcentaje que manifiestan las mujeres el cual es solamente de 2,3 puntos porcentuales.⁷⁸ Podría suponerse que los varones tienen mayores niveles de exigencia en términos de las condiciones de los empleos que están dispuestos a aceptar, o que las instituciones que contratan trabajadores sociales con mayor frecuencia prefieren que sean del sexo femenino. Esto último indicaría estar vinculado a la histórica relación establecida entre el trabajo

⁷⁸ Esta información presenta un escenario contrario a las tendencias de ocupación y desocupación del país, en las que se observan niveles francamente superiores de desocupación en las mujeres respecto de los hombres. Al momento de la realización del censo, la desocupación general se ubicaba en el 6,3% , con una distribución por sexo con los siguientes valores: 4,8% en hombres y 8,1% en mujeres (INE, 2015) www.ine.gub.uy/banco%20de%20datos/act_emptydesem/ECH0103.xls

femenino y las tareas de servicio y de cuidado, tanto en la vida privada (familiar) como en la vida laboral como se indicara en apartados anteriores.

Cuadro 5: Porcentaje total, porcentaje por sexo y porcentaje por tramos de edad de los egresados, según condición de actividad

Condición de actividad	Porcentaje total	Sexo		Tramos de edad		
		Mujer	Hombre	Hasta 34	35 a 48	49 y más
Trabajador remunerado	92,9	92,5	91,9	94,2	98,9	83,1
Colabora en un negocio familiar	0,5	0,3	0	0,0	0,4	0,4
No trabaja pero tiene un trabajo al que volverá	0,3	0,1	1,6	0,4	0,0	0,4
No trabaja pero está buscando	2,3	2,3	6,5	5,1	0,0	3,0
No trabaja ni está buscando trabajo	3,9	4,8	0	0,4	0,7	13,1
Total	100	100	100	100	100	100

Por último, un 3,9% de los encuestados se encontraba inactivo al momento del censo, es decir que no trabajaban pero tampoco estaban buscando un empleo. Este grupo está compuesto fundamentalmente por jubilados y pensionistas, que dentro de los inactivos comprenden un 80%. El restante 20% que conforma una mínima proporción en el total de los egresados inactivos manifiesta optar por no trabajar para dedicarse al estudio a tiempo completo, por responsabilidades familiares o por encontrarse satisfecho con los ingresos familiares actuales. Es decir que estos profesionales no trabajan fuera del hogar por tener la posibilidad de hacerlo y por haber jerarquizado otras opciones tales como continuar su formación o dedicarse exclusivamente a los cuidados familiares.

El análisis por sexo muestra que la condición de inactividad, a diferencia de lo que parecía ocurrir con la desocupación, presenta una mayor incidencia en la población de sexo femenino lo que podría estar asociado a la condición sexual que presenta requerimientos

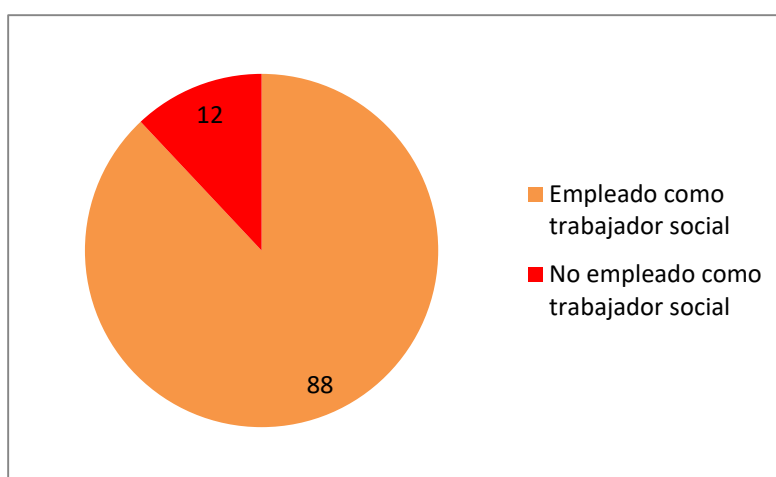
vinculados a los procesos de procreación y las tareas de cuidado familiar, estas últimas histórica y culturalmente asociadas a la condición de género de las mujeres. Así, mientras que un 4,8% de las mujeres se declaran inactivas, ninguno de los hombres encuestados manifiesta encontrarse en dicha situación.

Por su lado y como cabe esperar, la edad juega un papel claramente importante en la condición de inactividad; en este caso el porcentaje de inactivos asciende a un 13% entre aquellos que tienen 49 y más años de edad, entre los que es más probable que se encuentren jubilados o retirados del mundo del trabajo por razones de edad u otras dolencias asociadas a ésta.

Inserción laboral en el área de formación.

Interesa aquí identificar cuál es el grado de inserción laboral que tienen los egresados universitarios de la formación en Trabajo Social en actividades relacionadas con la profesión estudiada. Con respecto a esto un 88% de los encuestados declara estar empleado como profesional de Trabajo Social en el momento de responder la encuesta.

Gráfico 12: Porcentaje total de egresados según desempeño laboral actual como trabajador social

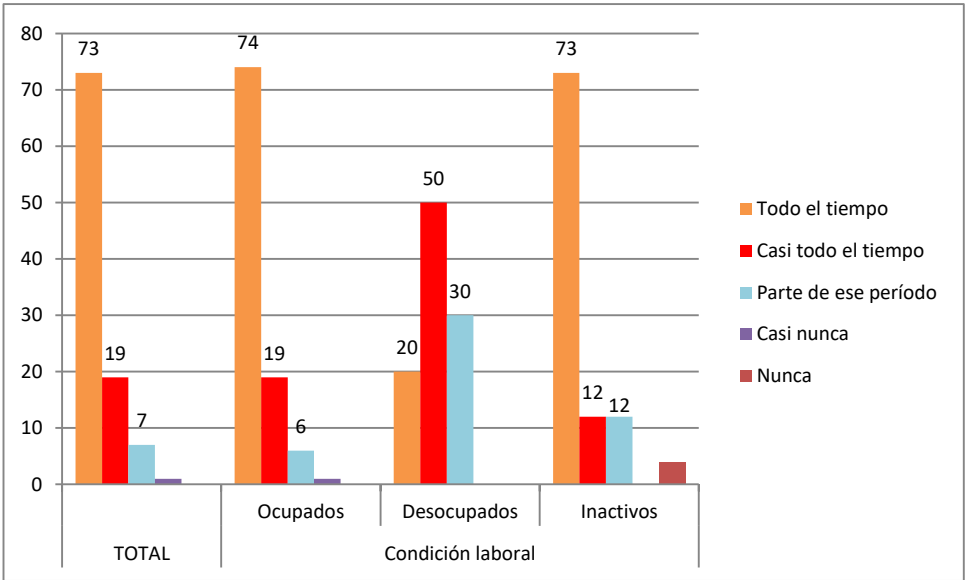


A su vez, en los estratos más jóvenes dicho porcentaje aumenta aún más: 92% para los menores de 35 años y 94% para aquellos que tienen entre 35 y 48 años de edad. Es en el caso

de los mayores de 48 donde se reduce el porcentaje a 77%, pero hay que tener en cuenta que (solamente para el módulo de preguntas sobre formación) en este grupo están incluidos los inactivos, lo que reduce el promedio. Por su lado, el lugar de trabajo y el sexo no parecen tener incidencia en este aspecto.

Sumado a la situación del trabajo actual se visualiza, en lo que refiere al grado de vinculación a la profesión durante la totalidad de la trayectoria laboral de los egresados, que presenta niveles altamente positivos: un 73% se ha desempeñado durante toda su trayectoria laboral como trabajador social; mientras que un 19% declara haberlo hecho durante casi toda su trayectoria, lo que suma en total un 92%. Solamente un 7% lo ha hecho durante parte del período de inserción laboral y un 1% casi nunca. Esto también es indicativo del contexto de "pleno empleo" ya observado con anterioridad, así como del nivel de satisfacción con la tarea desarrollada a nivel profesional.

Gráfico 13: Porcentaje total y porcentaje de egresados por condición laboral según tiempo de desempeño en trayectoria laboral vinculado a la profesión



Sin embargo, el análisis por condición laboral muestra nuevamente diferencias entre los ocupados y los desocupados. Mientras que los grados de vinculación de los primeros se mantienen prácticamente invariables con respecto al promedio total, dentro de los

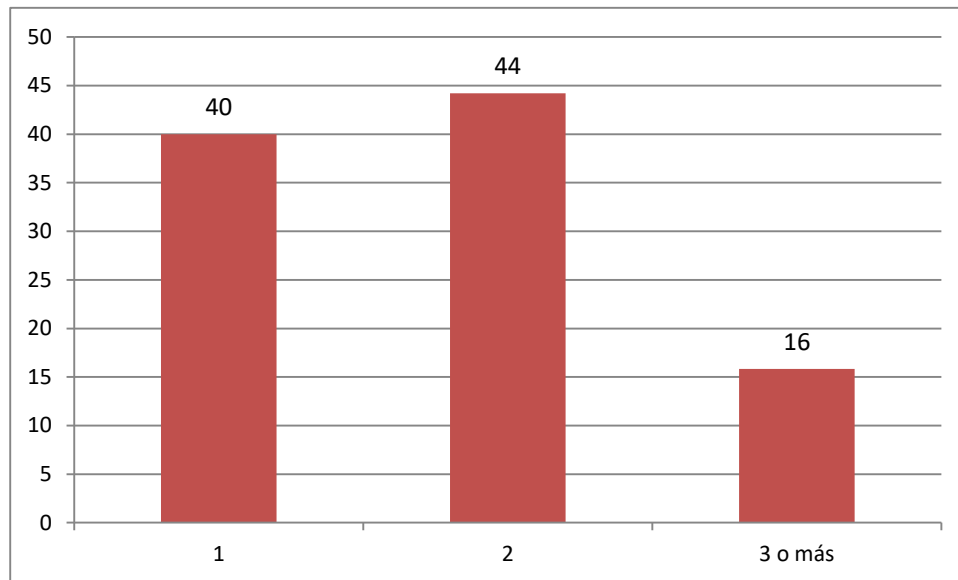
desocupados el porcentaje de egresados que se empleó durante todo el tiempo en actividades asociadas a la disciplina es de un 20% (54 puntos menos que los ocupados). A su vez, un 30% solamente lo hizo parte de ese tiempo. Se requiere profundizar en las razones de su escasa inserción en empleos como trabajadores sociales, pero se puede plantear como hipótesis que no están dispuestos a aceptar las condiciones que mayoritariamente este tipo de empleos imponen, no obstante lo cual si hubieran buscado insertarse en el mercado laboral dentro de su profesión tendrían posibilidades de no estar desocupados.

Cabe recordar por otra parte, que el grupo etario que presenta mayores niveles de desocupación, se ubica en las generaciones de menos de 34 años de edad, lo que coincide con los egresados más recientes, situación analizada anteriormente. Más allá de esto, la proporción de aquellos que nunca o casi nunca se han desempeñado como trabajadores sociales, es mínima.

Ocupados: predominio del pluriempleo y de más horas de trabajo de lo que desearían los trabajadores sociales.

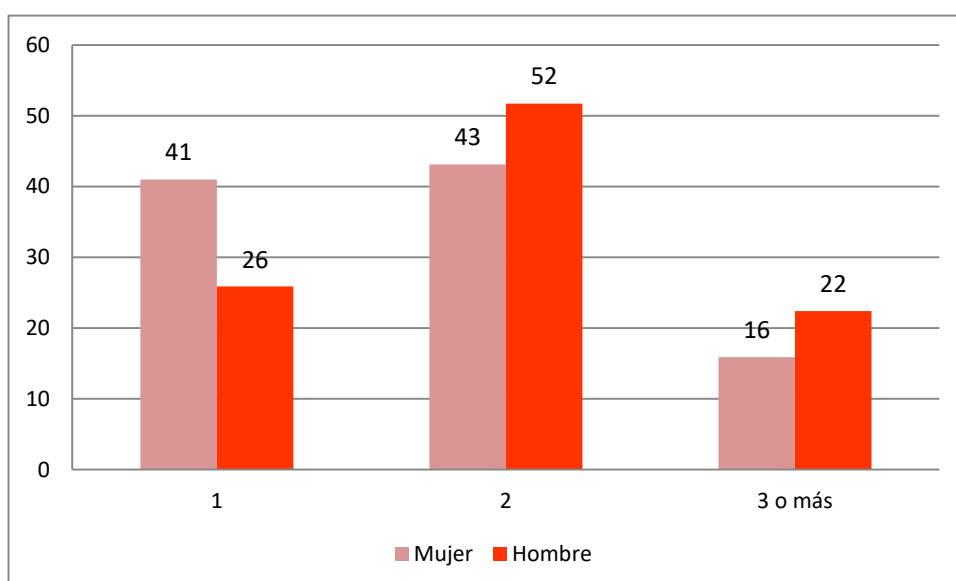
Como se presenta en el gráfico número 14, al profundizar en la población ocupada resalta la cantidad significativa de egresados que se desempeña en más de un empleo, representando éstos el 60% del total de los que se encontraban trabajando al momento del censo. Este porcentaje se reparte en 44% para aquellos que manifiestan tener dos empleos y un 16% para aquellos que tienen tres o más.

Gráfico 14: Porcentaje de ocupados según número de empleos



La variable sexo parece tener una incidencia importante en la cantidad de empleos que tienen los egresados. Al separar a los ocupados entre hombres y mujeres es posible observar en los primeros una tendencia mayor a emplearse en más cantidad de trabajos en comparación con las mujeres. Situación que seguramente se encuentra asociada a que las mujeres continúan desarrollando en mayor grado actividades no remuneradas vinculadas al sostenimiento de las actividades domésticas y del cuidado familiar (a niños, viejos e integrantes del hogar con discapacidad).

Gráfico 15: Porcentaje de ocupados por sexo según número de empleos



Las mayores diferencias se observan en la tenencia de un único empleo, en donde las mujeres superan en 15 puntos porcentuales a los hombres (41% y 26% respectivamente). Sumado a esto, el 74% de los hombres declara tener más de un trabajo, mientras que en las mujeres dicho porcentaje es de un 59%, por lo que se puede afirmar que la mayoría de los trabajadores sociales tiene más de un empleo, aunque es mayor la incidencia del pluriempleo en los hombres.

Dentro de lo esperable la edad también aparece como una variable de relación inversa con la multiplicidad de empleos, ya que en la medida en que ésta aumenta disminuye la cantidad de trabajos declarados. Mientras que un 69% de los menores de 35 tienen 2 o más empleos, la proporción de los mayores de 49 años de edad que se encuentran en la misma situación, desciende 25 puntos, representando un 44%. Más allá de esto la tenencia de más de un empleo se mantiene alta para todos los tramos de edad. En relación a esta constatación se puede afirmar que en el mercado laboral se han instalado nuevas formas de incorporación al mismo con empleos más precarios, menos remunerados y de tiempo parcial, que empujan a los profesionales, sobre todo a los más jóvenes, al desarrollo de estrategias de multi-empleo para lograr mejoras en su nivel de ingresos salariales.

Así, al contexto de "pleno empleo" que pudo observarse anteriormente se le suma un contexto de multi-empleo que juntos parecen caracterizar la realidad laboral de los egresados de trabajo social en Uruguay.

Sin embargo, la dedicación horaria semanal en términos generales no parece ser tan alta como cabría esperar ante la multiplicidad de trabajos observada, por lo que se estima que se trata de empleos de tiempo parcial. Del total de ocupados que participaron del censo, un 65% trabaja 40 o menos horas por semana (un 12% lo hace 20 horas o menos, un 18% entre 21 y 30 horas y un 35% entre 31 y 40 horas). No obstante lo anterior, hay un 35 % que se encuentran trabajando más de 40 horas semanales.

Cuadro 6: Porcentaje total y porcentaje por sexo de ocupados según cantidad de horas de trabajo semanales

Horas semanales de trabajo	Porcentaje total	Porcentaje total acumulado	Sexo	
			Mujer	Hombre
Hasta 20	12	12	12	7
Entre 21 y 30	18	30	19	9
Entre 31 y 40	35	65	35	34
41 y más	35	100	34	50
Total	100	-	100	100

Si se realiza nuevamente el corte por sexo es posible detectar que son las mujeres las que trabajan fuera del hogar (profesionalmente) menos horas. De esta manera, mientras que un 34% de las mujeres trabajan 41 horas o más durante la semana, en el caso de los hombres este valor asciende a un 50%, lo que significa que uno de cada dos egresados de sexo masculino supera la jornada laboral de 8 horas diarias. A su vez, solamente un 16% de los hombres trabajan 30 horas o menos, frente a un 31% de mujeres que declara tener dicha carga horaria.

Independientemente de estas diferencias, los datos muestran que porcentajes altos y muy similares de hombres y mujeres trabajan más de lo que desean: 71% y 65% respectivamente. Solamente un 19% de los hombres y un 24% de las mujeres realizan el horario laboral que desean hacer.

La condición de pluri o multi empleados reviste consecuencias en términos de las exigencias y desgaste que en general ello implica para los profesionales y el desarrollo de su trabajo. Es frecuente observar que dichos empleos se inscriben en subsectores diferentes que implican conocimientos y experiencias específicas para el desarrollo de las actividades profesionales en cada uno de ellos. Acumulaciones que suelen tener contenidos diversos y que exigen a cada profesional tiempos de formación y aprendizajes que no se resuelven rápidamente. Por otra parte, el tránsito cotidiano de un empleo a otro, además de implicar esfuerzos de acomodación permanente a contextos institucionales y problemáticas diferentes, significan

traslados que por lo común insumen tiempos significativos que se suman a las horas efectivas de trabajo. Todo ello significa en síntesis, un aumento en las exigencias laborales (extensión e intensificación del trabajo) que contribuyen en el desgaste del accionar profesional, que seguramente no es inocuo para la calidad del trabajo desarrollado. No obstante, en otros casos esta condición de multi-empleo obedece al interés del trabajador social por desarrollarse en áreas diferentes que enriquecen su ejercicio profesional y realización personal como se verá más adelante.

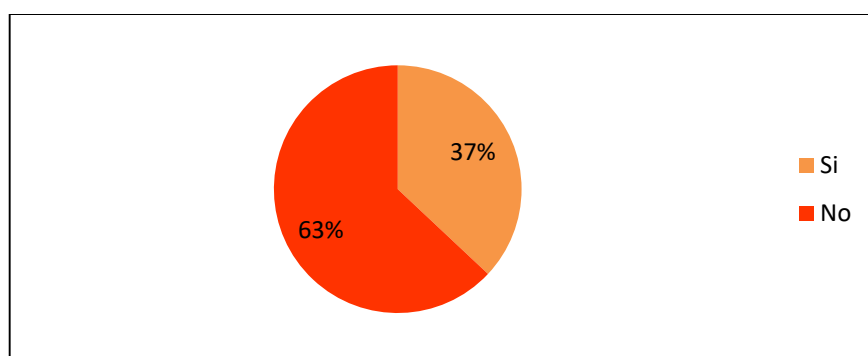
Más allá de esto el mercado laboral en el que se inscriben los trabajadores sociales es heterogéneo, segmentado, estratificado y multiforme y no está exento de contradicciones, estando además presentes en estas diferenciaciones las variables de sexo y edad.

Ocupados: búsqueda de otro empleo. Cuando no se puede parar de trabajar.

Si bien la proporción de desocupados que contestaron el censo puede considerarse baja, un número significativo de egresados manifiesta estar buscando otro trabajo. Esta situación se constata en casi 4 de cada 10 casos (37%).

La disposición a buscar un empleo disminuye con la edad. Solamente un 20% de los mayores de 48 años declaran aspirar a un nuevo puesto de trabajo; en contraposición a los menores de 35 años de los cuales la mitad (50%) se encuentra en proceso de búsqueda de nuevas ofertas laborales.

Gráfico 16: Porcentaje de ocupados según búsqueda de empleo

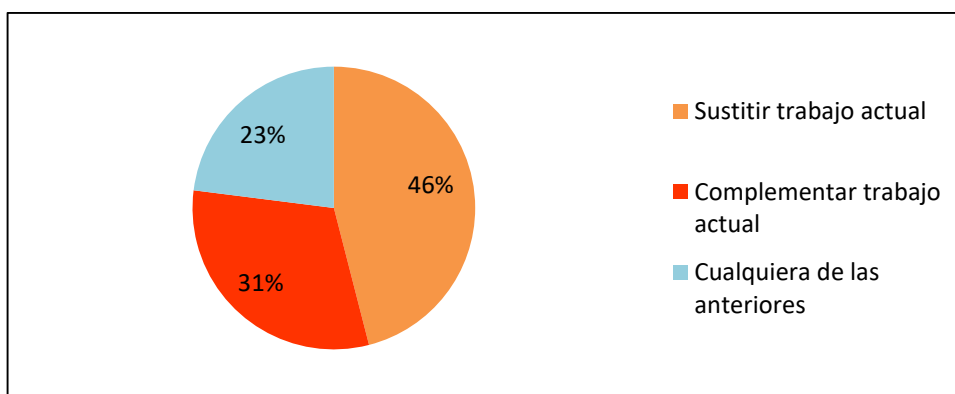


Resulta relevante indagar en las razones por las cuales los egresados que se encuentran ocupados buscan nuevos empleos. Con respecto a esto, casi la mitad (46%) lo hace para sustituir el trabajo actual. Mientras tanto, un 31% lo hace para complementarlo, y por último un 23% para complementarlo o sustituirlo dependiendo de las características de la nueva oferta que eventualmente obtenga.

La búsqueda de nuevos empleos puede estar asociada a los procesos de construcción de la trayectoria profesional que en muchos casos implica sustituir empleos en espacios ocupacionales no gratificantes o acordes con los intereses y cualidades personales de cada profesional. A eso se suma un escenario laboral en el que existen múltiples ofertas que se presentan de modo fragmentado y muchas veces con plazos acotados. En estudios exploratorios en Uruguay (Candelaressi, 2014) se han detectado además algunas peculiaridades de la cultura profesional por la que los trabajadores sociales indican cierta tendencia a la búsqueda en el mercado laboral de experiencias distintas entre sí en lo que refiere al tipo de institución (Estado u ONG, por ejemplo), a los desafíos, autonomía y gratificaciones que generan, tanto materiales como subjetivas. Se trata de esta manera de compensar los déficits que en alguno de los sentidos planteados tienen los diferentes empleos.

Un aspecto resaltable es el hecho de que a mayor edad aumenta la predisposición a complementar el empleo (49% en el caso de los mayores de 48 años), a diferencia de lo que ocurre con los más jóvenes (menores de 35) entre los cuales la mitad (50%) desea sustituir el trabajo actual. Esto no necesariamente significa que a mayor edad de los que buscan otro empleo, existe mayor inclinación por tener más de un trabajo, ya que como vimos los más jóvenes ya se desempeñan en contextos de multi-empleo.

Gráfico17: Porcentaje de ocupados según razón de búsqueda de empleo



Es posible que la proporción significativa de ocupados que buscan otro empleo, así como los altos porcentajes de búsqueda de trabajo para complementar el actual, sean en gran medida consecuencias de un factor: los bajos salarios percibidos. Este aspecto será analizado más adelante.

Organismos que contratan trabajadores sociales: lugar de trabajo principal. ⁷⁹

Como se ha delineado en el capítulo I

(...) el espacio socio-ocupacional profesional del Trabajo Social, es resultado de relaciones históricas, sociales, políticas, económicas, culturales, que le otorgan concreción, que le imprimen características específicas, que establecen límites y posibilidades históricas. (Soto et alli 2013: 11)

En este sentido es de gran importancia conocer las instituciones en que se ubican los Trabajadores Sociales en tanto asalariados, para analizar las posibilidades y características que adquiere el desarrollo efectivo de la profesión. El carácter y la naturaleza de dichas instituciones contratantes –públicas, privadas, mix público-privado⁸⁰- son determinaciones fundamentales para la comprensión de los límites y posibilidades reales, de las demandas y respuestas posibles en lo cotidiano del trabajo profesional. Dar cuenta de la dimensión institucional remite a la posibilidad de aproximarse a conocer las características del empleador, de las relaciones de poder y del tipo de trabajo que se demanda del Trabajador Social.

En este sentido y de acuerdo a la información relevada en el Censo acerca del lugar de trabajo el sector público, es decir el Estado, es definitivamente el sector de mayor inserción de los egresados de trabajo social: un 60% de los ocupados se desempeñan en algún organismo estatal en el marco de su único trabajo o de su trabajo principal (es decir el que requiere mayor dedicación horaria). La preeminencia de este sector se observa para ambos sexos así como también para todos los grupos etarios, aunque sin embargo se detecta un crecimiento

⁷⁹ Se consideró como trabajo principal aquel que le exige a la persona la mayor dedicación horaria.

⁸⁰ También denominado sector público-no estatal, ante el desdibujamiento de las diferencias y límites entre lo público y lo privado de tareas y responsabilidades que anteriormente asumía el Estado.

de la proporción de egresados que se inserta laboralmente en este tipo de organismos al aumentar la edad (Ver gráfico 18: 52% en los menores de 35 años y 72% en los mayores de 50).

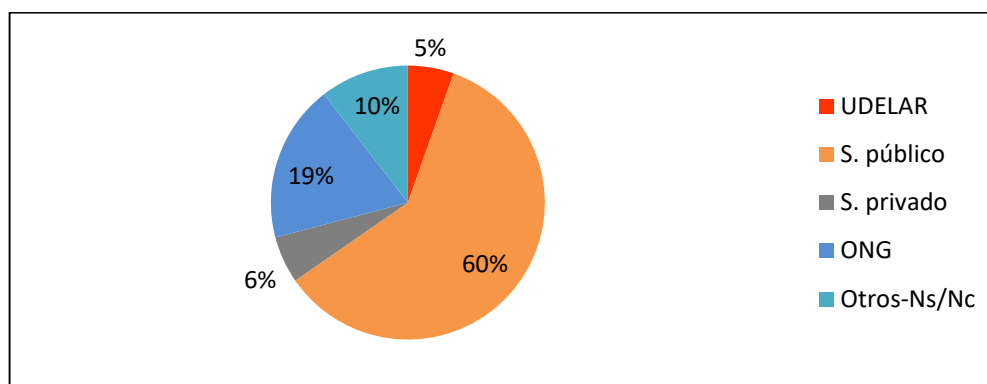
Esta preeminencia del Estado como empleador de los trabajadores sociales coincide con los resultados de múltiples investigaciones y publicaciones realizadas en la región, particularmente en Brasil (Granemann, 2000; Iamamoto, 2007 y 2009; Raichelis, 2011 y 2013; Predes, 2015, entre muchas otras) y Argentina (Britos, 2006, Cademartori, Campos y Seiffer, 2007, Fernández Soto et alii, 2013, Siede, 2015). En todas ellas se señala que el Estado continúa siendo la esfera que más puestos de trabajo ofrece a estos profesionales y es a través de sus instituciones, de sus regulaciones y objetivos, que se define la direccionalidad político-institucional en que los trabajadores sociales se inscriben.

Como muestra el gráfico número 18, a los organismos públicos le siguen las Organizaciones no Gubernamentales (ONG) que se instauran como el segundo sector con mayor demanda de trabajadores sociales, siendo que un 19% de los egresados se desempeña en este tipo de entidad en su trabajo principal.

Por su lado, la inserción en el sector privado (empresas de distinto tipo) y cooperativas en el marco del primer trabajo podría categorizarse como mínima, con solamente un 6%. En este sentido las principales empresas privadas que contratan trabajadores sociales en Uruguay (aunque en forma reducida) son las que brindan servicios de salud (mutualistas, cooperativas médicas, seguros de salud), y otras empresas que desarrollan algunos servicios sociales para sus trabajadores o sus zonas de influencia. Se trata de un sector que en Uruguay ha tenido históricamente escaso desarrollo como espacio de inserción de estos profesionales.

Finalmente, un 5% de los encuestados se desempeña por su empleo principal en alguna dependencia de la Universidad de la República sumándose por tanto al conjunto de los trabajadores del sector público (tanto en la Facultad de Ciencias Sociales como en otras dependencias: Facultad de Psicología, Bienestar Estudiantil u otras Facultades) y un 10% lo hace en otros sectores, entre los que se incluyen fundamentalmente universidades extranjeras y organismos internacionales, o en sectores no especificados por quienes respondieron la encuesta.

Gráfico 18: Porcentaje de ocupados según sector de trabajo principal o único trabajo

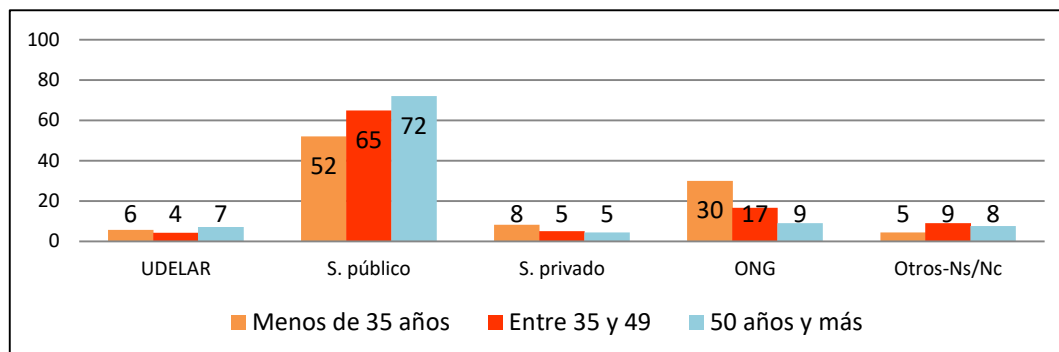


Como se mencionó anteriormente, la edad incide aumentando las probabilidades de inserción laboral en el sector público. Esta relación, como puede observarse en el gráfico siguiente, ocurre también en el caso de las ONG pero de forma inversa.

De esta manera es posible entrever la existencia de un cambio en el tipo de inserción de las generaciones más jóvenes, que conlleva a una pérdida de la preeminencia de los organismos públicos y un corrimiento hacia el sector de las Organizaciones No Gubernamentales en cuanto al trabajo principal.

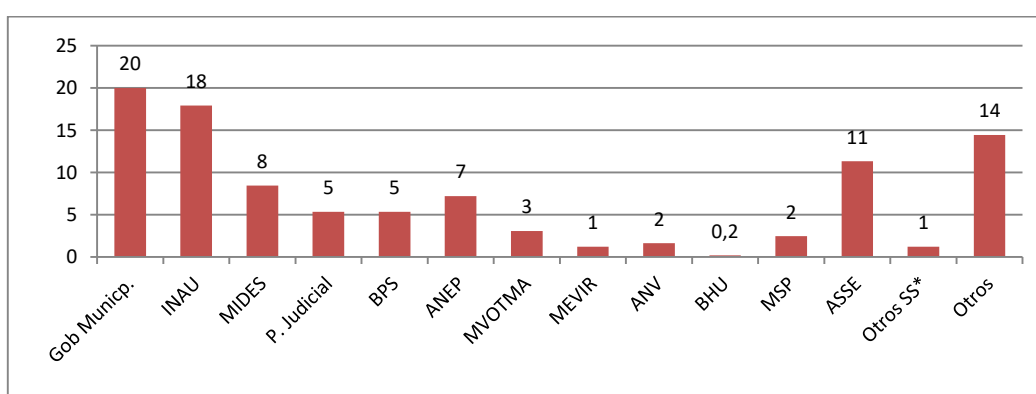
Esto se ubica en un contexto en el que existe una marcada tendencia, en el ámbito de la ejecución de múltiples programas sociales, a la cooperación público-privado (a través de convenios entre el Estado y organizaciones de la sociedad civil) conformando un estímulo para el desarrollo del espacio socio-ocupacional de los trabajadores sociales en el ámbito de la sociedad civil (ONG, fundaciones y otras asociaciones civiles). Este tipo de inserción profesional ha crecido en forma sistemática desde la década de 1990 y en especial en la última década con el aumento de los programas y servicios sociales (sobre todo los de carácter focalizado y asistenciales) que se han diversificado desde 2005 a la fecha.

Gráfico19: Porcentaje de ocupados por edad según sector de trabajo principal o único trabajo



Volviendo a la inserción de los egresados a nivel del sector público, es pertinente analizar cuál o cuáles de los organismos que lo conforman presentan los mayores porcentajes de ofertas laborales para esta población. La primera conclusión es que, como puede observarse en el gráfico a continuación, el área en que se desempeña casi el total de los profesionales de Trabajo Social responde a la implementación o desarrollo de políticas sociales.

Gráfico 20: Porcentaje de ocupados en el sector público según lugar de trabajo del único empleo o empleo principal



**"Otros SS" incluye al Hospital de Clínicas y Traumatología a quienes no especificaron en que sector se desempeñan dentro del Estado.

*Otros abarca a quienes no especificaron en qué sector u organismo del Estado se desempeñan.

El procesamiento de las respuestas arroja como resultado que el lugar que presenta mayor inserción de los egresados como trabajo principal dentro del sector público son los Gobiernos Municipales (Intendencias y Municipios), en donde uno de cada cinco (20%) de aquellos que se desempeñan en dicho sector lo hace en estas instituciones. Le siguen el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU) con un 18% y luego la Administración de Servicios de Salud del Estado (ASSE) con un 11%. Aunque el subsector de salud pública (Ministerio de Salud Pública (MSP, ASSE y otros servicios de salud públicos) nuclea en total un 14%, sumándose al 11% perteneciente a ASSE analizado anteriormente un 2% que trabaja en el MSP y un 1% lo hace en otros servicios de salud, como por ejemplo el Hospital de Clínicas. Así, estos organismos se definen como los tres principales en cuanto a la captación de profesionales de Trabajo Social dentro del área estatal, nucleando en conjunto a un 49% de dicho total.

Si bien las políticas sociales en el país han sido históricamente de carácter sectorial y centralizado, esto se ha ido modificando paulatinamente desde la década de 1990 y los gobiernos municipales han ampliado los puestos de trabajo para los profesionales del Trabajo Social, entre otras razones por su papel articulador a nivel territorial, por la proximidad con las problemáticas sociales, en especial las más acuciantes (viviendas y asentamientos precarios, zonas pauperizadas, jóvenes que no estudian ni trabajan, etc.) así como por su cercanía geográfica que hace que las personas, grupos y organizaciones populares de sus territorios ubiquen a los municipios y gobiernos departamentales como primer espacio para plantear sus demandas.

No obstante esto, se advierte la permanencia en la actualidad dentro del sector público de las instituciones dedicadas a la atención de la salud y de la infancia y la adolescencia, como los dos sectores que más trabajadores sociales contratan.

Otras instituciones que presentan porcentajes significativos son el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES) con un 8% y la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP) con un 7%. Esta última, como representante del subsector educativo, atrae únicamente a egresadas mujeres, ya que ninguno de los hombres que participaron del censo declara trabajar en ANEP. Por el contrario, un 5% del total de mujeres ocupadas lo hacen en dicho lugar.

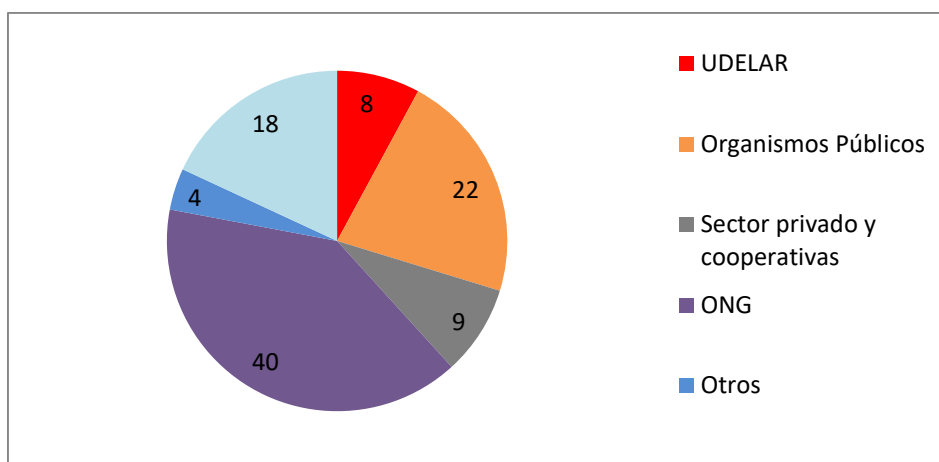
El subsector de vivienda conformado por el Ministerio de Vivienda Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente (MVOTMA), Movimiento para la Erradicación de la Vivienda Rural Insalubre (MEVIR), la Agencia Nacional de Vivienda (ANV) y el Banco Hipotecario del Uruguay (BHU) presenta en su conjunto uno de los menores porcentajes de inserción de egresados, siendo este de 6,2 puntos que se reparten de la siguiente manera: 3% MVOTMA, 2% ANV, 1% MEVIR y 0,2% BHU, siendo estos organismos mínimamente significativos en cuanto al lugar de trabajo en donde se desempeñan los ocupados del sector público. Quizá esto tenga relación y sea un síntoma que expresa lo que indica ser una escasa cobertura que este sector del Estado está desarrollando si se tienen en cuenta las necesidades de la población.

Organismos empleadores: espacios en los cuales los trabajadores sociales realizan su segundo trabajo.

Al analizar las respuestas obtenidas sobre el sector de inserción del segundo trabajo, se produce un cambio de orden pasando a ser las ONG las que nuclean a la mayoría de los egresados (40%). En segundo lugar aparecen los organismos públicos (22%), luego el sector privado y cooperativas (9%), la UdelaR (8%) y finalmente un porcentaje significativo que no contesta (18%)⁸¹.

⁸¹ No se sabe con exactitud a qué se debe la no respuesta de algunas de las preguntas pero se estima que esto puede deberse a la extensión del formulario que hizo que quienes los respondieron no abordaran todas las interrogantes planteadas.

Gráfico 21: Porcentaje de ocupados según sector de segundo trabajo ⁸²



Es posible también observar que una mayoría significativa de las personas cuyo trabajo principal es realizado en una ONG (61%) tienen un segundo trabajo en el sector público, mientras que un 30% se desempeña en otra Organización de la Sociedad Civil.

No ocurre lo mismo en el caso de aquellos que se emplean a través del trabajo principal en el área estatal, ya que más de la mitad (59%) de los trabajadores de este tipo cuentan con un segundo trabajo en el mismo sector. Esto es posible a partir del alto grado de trabajadores con contratos de naturaleza privada, insertos en el Estado (contratados por organizaciones privadas nacionales o de carácter internacional), además de los que ocupan cargos docentes compatibles con la inserción en otros organismos públicos.

Por último, un 63% de los egresados con trabajo principal en la Universidad de la República se insertan en otros servicios o programas del sector público en el marco de un segundo trabajo. Solamente un 18% de los trabajadores universitarios están empleados en una ONG en un segundo trabajo.

⁸² Se recuerda aquí que en esta investigación el primer trabajo es entendido como aquél que insume mayor carga horaria, por lo que el segundo trabajo es el que implica menos tiempo de dedicación de parte del trabajador.

Cuadro 7: Porcentaje de ocupados por sector de trabajo principal según sector del segundo trabajo

Sector del segundo trabajo	Sector de trabajo principal					
	UDELAR	S. Público	S. privado	ONG	Otros	Sin dato
UDELAR	16	6	7	2	0	7
S. Público	63	59	61	61	79	45
S. Privado	3	3	5	6	0	6
ONG	18	30	22	30	21	15
Otros	0	3	5	2	0	28
Total	100	100	100	100	100	100

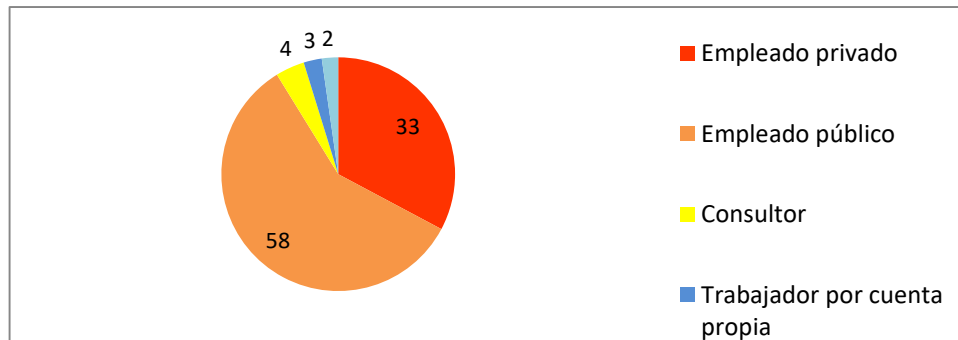
Tipos de contrato en el trabajo principal.

En consonancia con lo analizado en el apartado anterior casi el 60% de los egresados ocupados tiene en su único trabajo o trabajo principal contrato de empleado público⁸³, mientras que un 33% tiene un contrato de relación privada⁸⁴. Solamente un 4% se desempeña como consultor, un 3% como trabajador por cuenta propia y solo un 2% tiene otro tipo de contrato no especificado.

⁸³ Este tipo de contrato se regula por las normativas laborales de derecho público que hacen de estos trabajadores funcionarios públicos en una relación de subordinación con el Estado y al servicio del interés general. (De acuerdo a los artículos 59, 60 y 61 de la Constitución de la República).

⁸⁴ Este tipo de contrato se regula por las normas laborales (derecho del Trabajo) del sector privado que puede tener especificidades de acuerdo al sector de actividad y está destinado a atender intereses particulares de los patrones y los trabajadores a su servicio (De acuerdo al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).

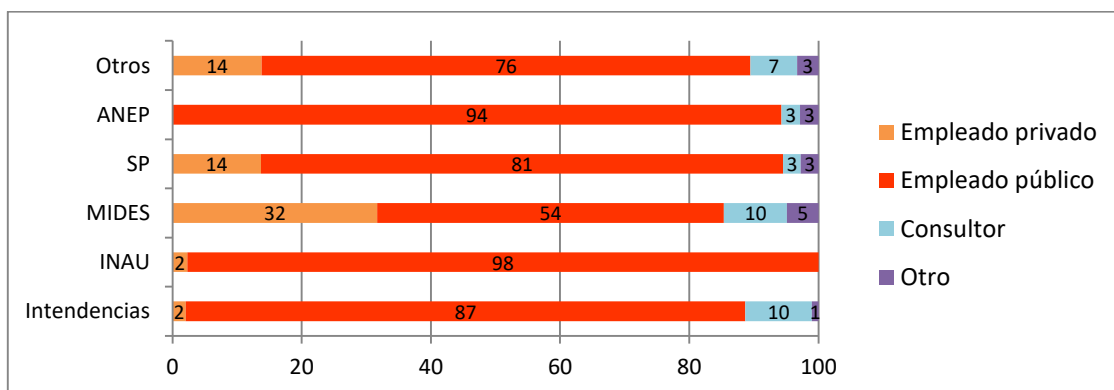
Gráfico 22: Porcentaje de ocupados según tipo de relación contractual



Sin embargo, el hecho de desempeñarse en una entidad pública no necesariamente supone una relación contractual del mismo carácter. El análisis al interior del sector muestra que dicha realidad se cumple fundamentalmente en el INAU (98%) y en la ANEP (94%). De forma opuesta, el MIDES es el organismo que presenta los mayores niveles de tercerización: uno de cada 3 de los egresados que se desempeña en dicha institución tiene un contrato de carácter privado, un 10% se vincula como consultor y un 5% declara hacerlo con otro tipo de relación no especificada.

Además, de forma coherente con el análisis realizado sobre el lugar de trabajo, los tipos de relaciones contractuales establecidas presentan una asociación con la edad. Mientras un 76% de aquellos que tienen 49 o más años de edad son empleados públicos, dicho porcentaje descende fuertemente en 36 puntos porcentuales para los menores de 35, reduciéndose así a 40%. De estos, la mitad son trabajadores privados.

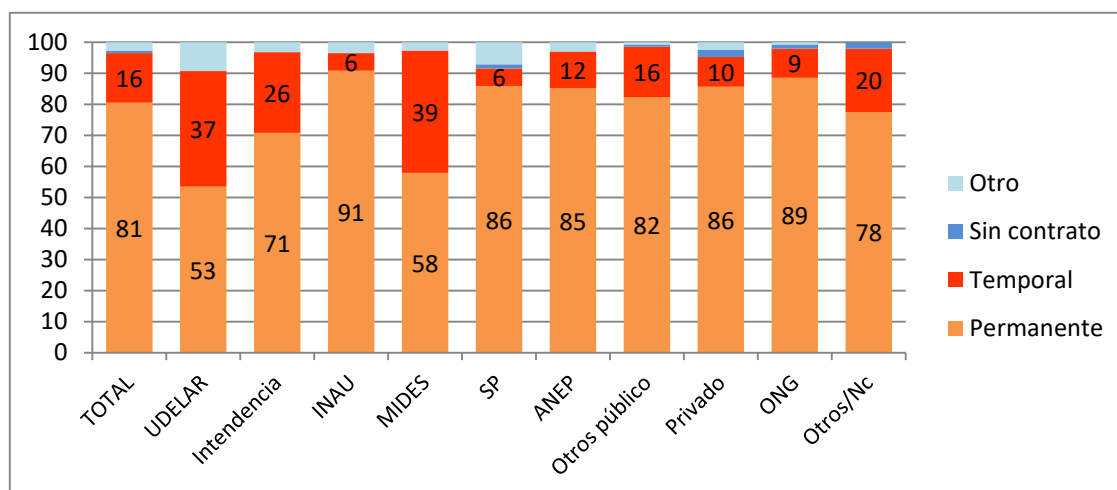
Gráfico 23: Porcentaje de ocupados en organismos públicos según tipo de relación contractual



Con respecto a la duración del contrato, en términos generales los datos muestran que los egresados de trabajo social se desempeñan en su empleo principal en situaciones laborales estables, ya que el 81%⁸⁵ de los ocupados declara tener contrato de carácter permanente. Mientras tanto un 16% tiene un contrato de carácter temporal.⁸⁶

Al desagregar por lugar de trabajo se percibe que dichos porcentajes se mantienen para el sector privado y las ONG, y dentro del sector público en el INAU, Salud Pública, ANEP y Otros Organismos. En estos ámbitos el porcentaje de ocupados con contrato permanente nunca se ubica por debajo del 80%. Los mayores grados de temporalidad se encuentran en las Intendencias, el MIDES y la UDELAR donde solamente un 71%, 58% y 53% tienen contratos permanentes.

Gráfico 24: Porcentaje de ocupados por lugar de trabajo principal o único trabajo según duración del contrato



Teniendo en cuenta los niveles de tercerización y la cantidad de contratos temporales u otros tipos de contrato, es posible estimar que las Intendencias (especialmente en los departamentos del interior del país) y fundamentalmente el MIDES son los lugares que presentan los mayores grados de precariedad asociada al tipo de contratación.

⁸⁵ Para el análisis de la duración del contrato no se tuvieron en cuenta a aquellos que declararon ser trabajadores no remunerados, trabajadores por cuenta propia u otro tipo de trabajador.

⁸⁶ Los contratos permanentes son aquellos que no tienen prevista una fecha de finalización de la relación contractual, mientras los temporales establecen la duración del contrato que puede tener distinta extensión en el tiempo.

Por otro lado, y al igual que ocurría con el tipo de relación contractual, los contratos temporales se concentran fundamentalmente en los más jóvenes. En resumen es posible afirmar que, al igual que se da -en la medida que se reduce la edad- un corrimiento desde la inserción en el sector público hacia el trabajo en ONG, se observa un incremento de contratos temporales en detrimento de los contratos permanentes, dado que serían estas formas de contratación las que se ofrecen en los últimos años con mayor frecuencia para los egresados más jóvenes.

Cuadro 8: Porcentaje de ocupados por edad según tipo de contrato

Tipo de contrato	Edad		
	Hasta 34	35 a 48	49 y más
Permanente	68	86	89
Temporal	28	11	9
Sin contrato	0	1	1
Otro tipo	3	3	1
Total	100	100	100

Por último, más allá de algunos porcentajes significativos de tercerización y temporalidad observados para algunos lugares de trabajo y en relación con la edad, resulta destacable el hecho de que un 97% del total de ocupados aportan a la seguridad social, sin observar diferencias según sexo, edad o ámbito de empleo. Un 84% lo hace en el BPS, un 10% en la caja profesional, y un 18% en otro-organismo.

Se entiende que este nivel de formalización de los empleos de los trabajadores sociales no escapa a los esfuerzos que desde el Estado y desde la lucha de los sindicatos se vienen haciendo en la última década para incrementar y sostener los niveles de formalidad en el empleo, como se viera en el capítulo anterior. La inscripción en la seguridad social establece protecciones sociales en el presente del trabajador y en el futuro ante la necesidad de jubilarse y acceder a ingresos previsionales. Aspectos que contribuyen a generar soportes y niveles de seguridad para el futuro de los trabajadores.

Trabajo principal: el nivel de ingresos como expresión de la precarización.

No obstante lo señalado en el apartado anterior es de subrayar que los ingresos percibidos por lo egresados de Trabajo Social en el empleo principal son concluyentemente muy bajos. Independientemente de que sea común que en relevamientos de este tipo exista cierto grado de sub-declaración, más de la mitad de los ocupados (54%) declara en su respuesta a la encuesta censal percibir ingresos mensuales líquidos⁸⁷ inferiores a \$20.000 (equivalentes a 1.030u\$s).⁸⁸ Si a estos se le suman aquellos que ganan por debajo de los \$30.000 (1.546u\$s) este porcentaje asciende a 84%.

De esta manera los que perciben ingresos líquidos superiores a este monto en su empleo principal son claramente minoría. Es fundamental identificar en el análisis las características de los egresados cuyos salarios se encuentran por debajo de los \$10.000 o 515u\$s (en el caso de la población total de trabajadores sociales encuestados alcanzan un 6%) dado que al momento del censo en diciembre 2011 el umbral de pobreza se encontraba en casi 8.000 pesos (412u\$s) de ingresos mensuales per cápita (\$7.784)⁸⁹ y el salario mínimo nacional fue fijado a enero de 2012 en 6.000\$.

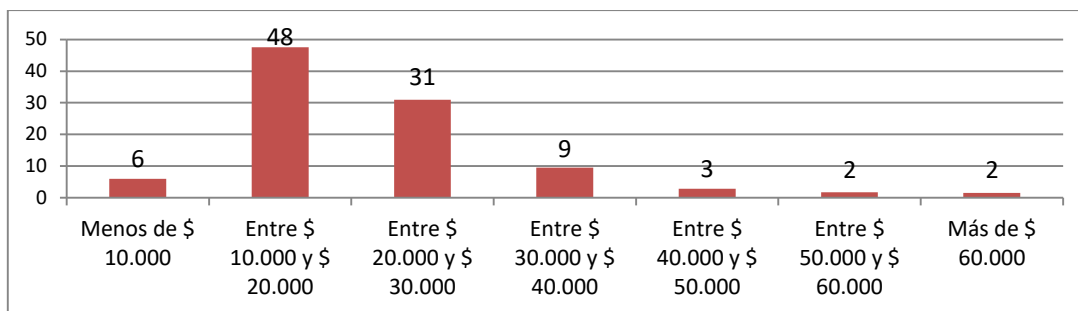
⁸⁷ Se recuerda aquí que se entiende como salario líquido aquel que efectivamente recibe el trabajador luego de descontados los aportes a la seguridad social y al FONASA de acuerdo a las normativas vigentes en el Uruguay y según se señalara anteriormente.

⁸⁸ Al momento de realización del Censo de egresados de Trabajo Social, es decir a diciembre de 2011, el valor del dólar en Uruguay se situó en 19,40 pesos uruguayos (Fuente INE). Se agrega la siguiente tabla como referencia.

Pesos uruguayos	Equivalente aproximado en dólares
10.000	515
20.000	1.030
30.000	1.546
40.000	2.061
50.000	2.577
60.000	3.092
80.000	4.123

⁸⁹ INE: www.ine.gub.uy

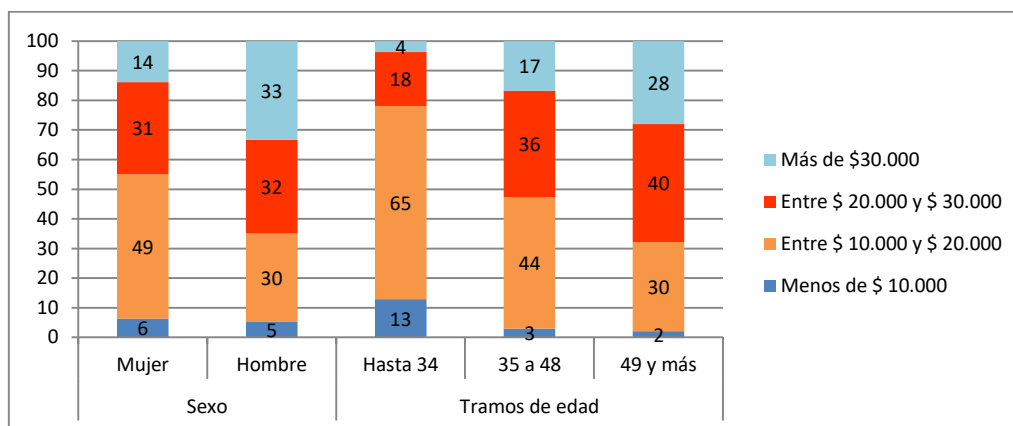
Gráfico 25: Porcentaje de ocupados según tramo de ingresos líquidos en trabajo principal o único trabajo



Las mujeres y los más jóvenes parecen ser los más vulnerables en términos de ingresos percibidos. Si se observa el gráfico número 26 presentado a continuación, en el análisis por sexo las diferencias son altamente significativas teniendo en cuenta además que el universo de trabajadores sociales está compuesto fundamentalmente por mujeres. Esto podría significar que, incluso en profesiones con alta presencia del sexo femenino, se mantienen las lógicas discriminatorias de género en cuanto a la retribución por el trabajo realizado; sin embargo no hay que olvidar que los hombres declararon trabajar una mayor cantidad de horas que las mujeres.

Para poder obtener una conclusión contundente es necesario tener en cuenta el salario por hora, que será analizado más adelante. Se advierte sin embargo en forma anticipada que sólo se cuenta con dicha información para el total de ingresos por trabajo y el total de horas trabajadas, por lo que no es posible analizar los valores para el trabajo principal en el caso de aquellos que tienen más de un empleo.

Gráfico 26: Porcentaje de ocupados por edad y sexo según tramos de ingresos percibidos en trabajo único o trabajo principal



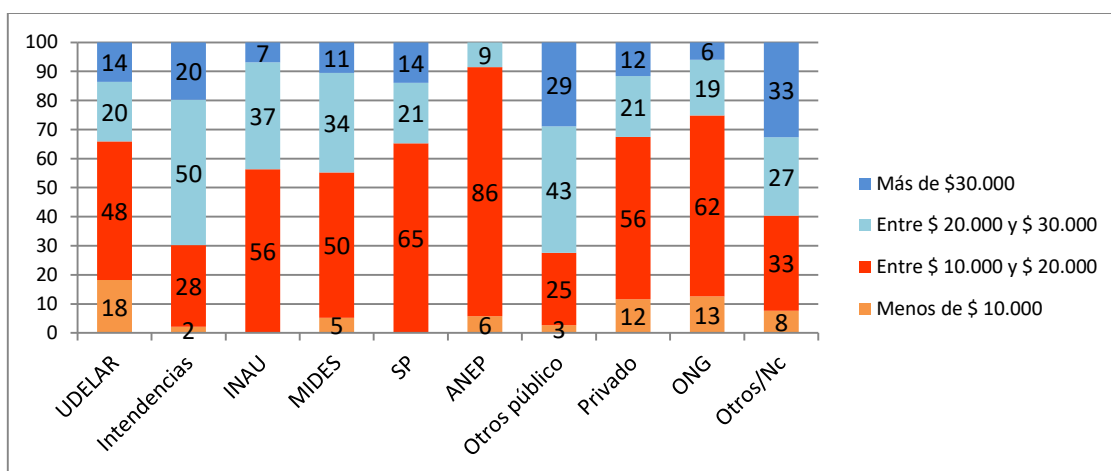
En cuanto al corte por edad, la situación es diferente dado que no se habían encontrado diferencias significativas en cuanto a las horas de trabajo realizadas en los distintos tramos etarios. Sin embargo, las diferencias salariales son destacables. Mientras que un 13% de los egresados menores de 35 gana menos de \$10.000 líquidos y un 65% entre \$10.000 y \$20.000 (lo que suma un 78%), en el caso de los que tiene 49 y más años estos porcentajes se reducen a 2 y 30 puntos respectivamente. Un 40% de este grupo etario gana entre \$20.000 y \$30.000, y un 28% más de \$30.000.

Con respecto a lugar de trabajo, la ANEP se destaca entre todos los lugares analizados como el lugar en donde se perciben los salarios más bajos: un 91% de los egresados que allí trabajan ganan menos de \$20.000 líquidos. Le sigue las ONG, en donde dichos ingresos representan al 75%, y luego el Sector privado, la UDELAR y Salud Pública y ASSE, con un 67%, 66% y 65% respectivamente. Vale aclarar que en este último sector al menos no hay profesionales que perciban ingresos por debajo de los \$10.000 mensuales, lo que no ocurre en el resto de los lugares mencionados. En la ANEP los ingresos menores de 10.000 pesos alcanzan solamente al 6% de los profesionales que se desempeñan allí, sin embargo resulta preocupante los porcentajes que detenta el Sector privado (12%), las ONG (13%) y fundamentalmente la Universidad que concentra un 18% de “*diez mil pesistas*”.⁹⁰

⁹⁰ Como ya hemos visto el concepto de *diezmilpesistas* se instaló en 2010 a partir del Instituto Cuesta Duarte del PIT-CNT, vinculado al conjunto de trabajadores uruguayos que ganaban por debajo de \$10.000.

De forma contraria, el sector en donde se observan los mejores niveles salariales son los Gobiernos Municipales y Otros Organismos del Sector Público (los que incluyen el BPS - Banco de Previsión Social-, el Poder Judicial, el MVOTMA -Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente- la ANV -Agencia Nacional de Vivienda- entre otros). En estos, un 70% y un 72% respectivamente de los profesionales que responden el formulario censal, declaran percibir más de \$20.000 pesos.

Gráfico 27: Porcentaje de ocupados por lugar de trabajo según tramo de ingresos mensuales líquidos percibidos



Vale mencionar el caso del MIDES que si bien presentó los niveles más altos de precariedad debido al grado de tercerización y temporalidad de los contratos que establece con los egresados de Trabajo Social, es el que ubica la tercera posición de acuerdo a los mejores salarios pagados en los distintos lugares de trabajo.

Finalmente, en cuanto a otros lugares de trabajo por fuera del sector público y del sector privado uno de cada 3 ocupados percibe más de \$30.000 mensuales. Este alto porcentaje puede explicarse por el hecho de estar incluidas dentro aquellas personas que se desempeñan laboralmente en universidades extranjeras y en organismos internacionales.

Uno de los datos fundamentales a tener en cuenta al momento de analizar los ingresos es el salario percibido por hora. Como se explicó con anterioridad, si bien se cuenta con la información de ingresos que remunera cada uno de los trabajos declarados, no ocurre lo mismo para las horas trabajadas; en este caso fue relevado el dato de total de horas de trabajo

por mes. Esto hace que para estimar la remuneración/hora del trabajo principal es necesario considerar solo a aquellos egresados que tienen un único trabajo.

Una vez realizado lo anterior se calcula para cada uno de dichos egresados el promedio del tramo de ingresos en el cual se ubica y se lo divide por la cantidad de horas que declaran trabajar. Esta información es meramente aproximativa y sus datos deben ser considerados con cautela ya que se trata - como se dijo - del promedio de un tramo de ingresos (si la persona declara percibir entre \$20.000 y \$40.000 los ingresos se computarán como \$30.000).

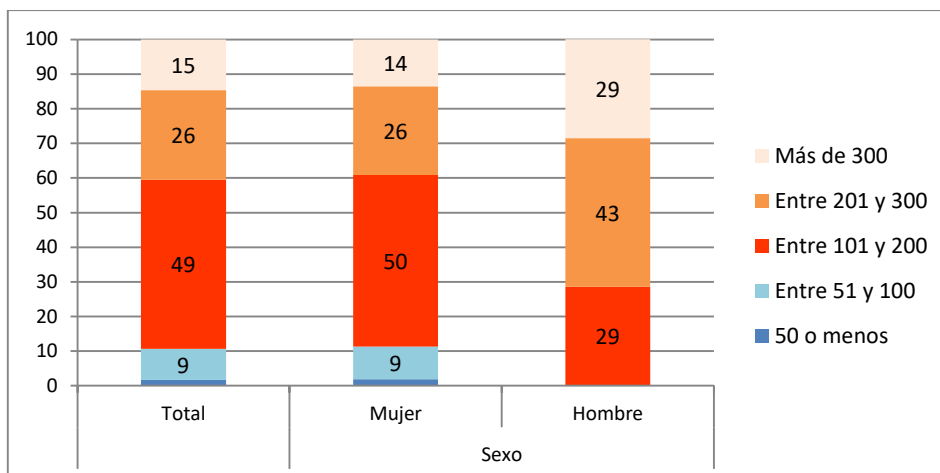
Cuadro 9: Datos descriptivos del ingreso por hora de los ocupados con un único trabajo

Ingresos por hora	
<i>Mínimo</i>	39
<i>Mediana (50%)</i>	179
<i>Percentil 25</i>	125
<i>Percentil 75</i>	227

El mínimo de ingresos por hora detectado en aquellos que tienen un único trabajo es de 39 pesos, que a valores de enero de 2013 coincide con la remuneración mínima por hora definida por el poder ejecutivo⁹¹. A su vez, la mediana, es decir el valor que corresponde al percentil 50 no supera los 180 pesos, lo cual sigue siendo bajo, en correspondencia con lo analizado anteriormente.

⁹¹ Presidencia: <http://presidencia.gub.uy>

Gráfico 28: Porcentaje total de ocupados con un único trabajo y por sexo de acuerdo a ingresos promedio por hora

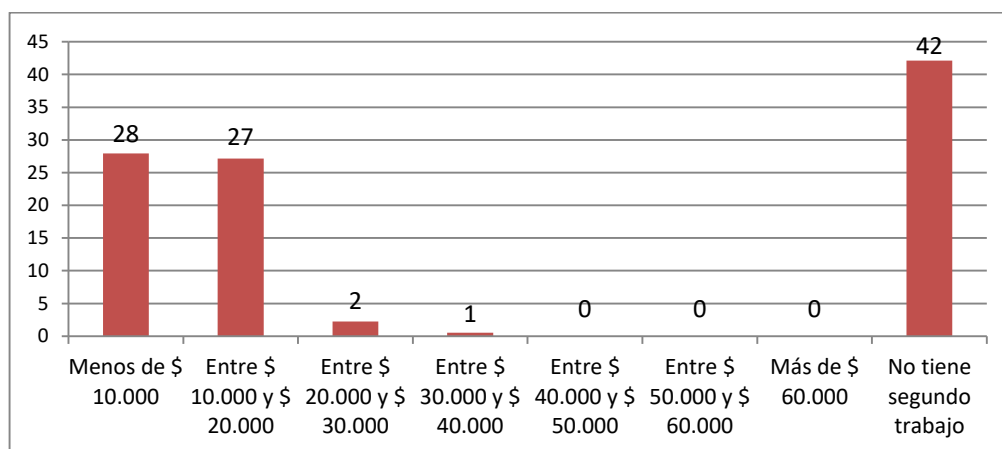


El análisis por sexo confirma la hipótesis de que los hombres ganan más que las mujeres. Mientras que un 11% de las egresadas percibe 100 o menos pesos por hora trabajada (menos de 12.000 pesos por mes en un trabajo de 30 horas semanales), son 0 los egresados de sexo masculino que se encuentran en niveles tan mínimos de salario. De forma opuesta, un 72% de los hombres ganan más de 200 pesos la hora (desde 24.000 pesos por mes en un trabajo de 30 horas semanales) en contraposición de un 40% en las mujeres.

Todos los empleos: total de ingresos e insatisfacción de los profesionales.

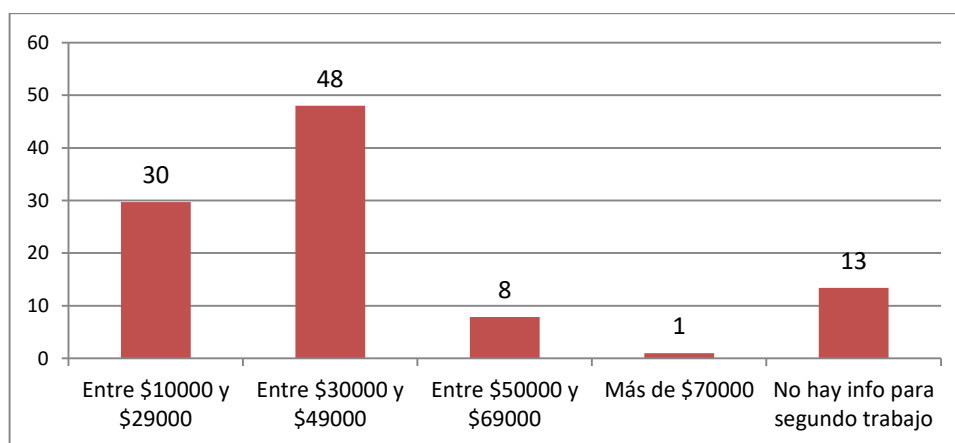
Más allá de que el trabajo principal ha sido considerado en este relevamiento como aquel que le exige a la persona la mayor dedicación horaria y no necesariamente el que remunera los mayores ingresos, los salarios percibidos en los trabajos declarados como segundo empleo no superan a los de los primeros, por el contrario tienden a ser significativamente menores como se muestra en el gráfico número 29.

Gráfico 29: Porcentaje de ocupados según ingresos líquidos en segundo trabajo



Cuando se suman los ingresos del primer y segundo empleo se reduce a 30% la cantidad de profesionales que ganan por debajo de 30.000 pesos con respecto al 85% que se encontraba dentro de dicho tramo de ingresos para el único empleo o trabajo principal, por lo que se observa una mejoría significativa en el nivel de ingresos asociada al pluriempleo.

Gráfico 30: Porcentaje de ocupados según total de ingresos líquidos mensuales



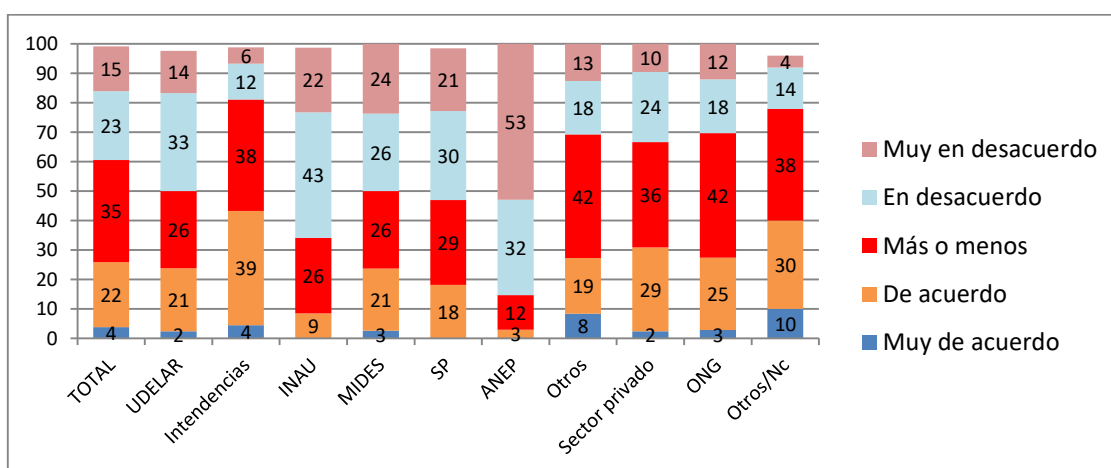
En este escenario casi la mitad de los profesionales (48%) se ubica en el tramo entre 30.000 y 49.000 pesos líquidos por mes. Más allá de lo positivo de estos datos, lo que arrojan los resultados es que en general para alcanzar ingresos apreciables los profesionales de Trabajo Social deben tener al menos dos empleos. Esto sin duda se refleja en los niveles de

satisfacción que presentan los encuestados sobre el salario percibido en su o sus trabajos: solamente un 26% del total de ocupados considera que percibe una buena remuneración.

Los niveles de satisfacción con el ingreso no varían significativamente según la edad y el sexo, aunque los jóvenes y las mujeres presentan porcentajes un poco más elevados de insatisfacción. Donde sí se observan las diferencias más importantes es en la desagregación de la información según lugar de trabajo: salta a la vista el hecho de que no necesariamente en los sectores en donde fueron detectadas las remuneraciones más disminuidas es en aquellos en donde se presentan los niveles más altos de insatisfacción.

Sí ocurre en el caso de ANEP, que al igual que presenta los ingresos más bajos tiene los niveles más reducidos de satisfacción: un 85% están desconformes con la remuneración percibida. Sin embargo en el caso de las ONG, que se ubicaban en segundo lugar, este porcentaje se reduce a 30%. Una tendencia similar se observa en el caso del sector privado. Por el contrario, los egresados que se desempeñan en el INAU y que percibían ingresos significativamente superiores en comparación con las Organizaciones No Gubernamentales presentan un nivel de insatisfacción mucho más alto: 65% no está de acuerdo en categorizar a su sueldo como bueno.

Gráfico 31: Porcentaje de egresados por lugar de trabajo según grado de acuerdo con la afirmación “considera que percibe una buena remuneración”



La Udelar es otra de las instituciones que presenta los mayores niveles de insatisfacción con los niveles salariales.

Es de señalar que los niveles de satisfacción o insatisfacción –aún con los ingresos percibidos- no se explica sólo por el nivel o volumen de los mismos. Existe una multiplicidad de factores que inciden en esta percepción asociados por ejemplo a las exigencias del cargo y tarea desempeñada, el estrés que se deriva de ellas, otras gratificaciones o retribuciones del trabajo realizado, reconocimiento institucional y social, percepción de utilidad de su trabajo, etc.

Por último se indagó con respecto a las perspectivas que tienen los egresados sobre los ingresos percibidos, solicitando la comparación entre 2011 (año de realización de la encuesta) y 2013. Tomando como referencia ambos años los niveles de expectativas parecen ser buenos, siendo que un 54% consideraba al momento de la encuesta que su salario aumentaría. Estas expectativas indican ser consecuentes con el creciente aumento del salario real en Uruguay en este periodo histórico.

Ocupados: percepción de estabilidad.

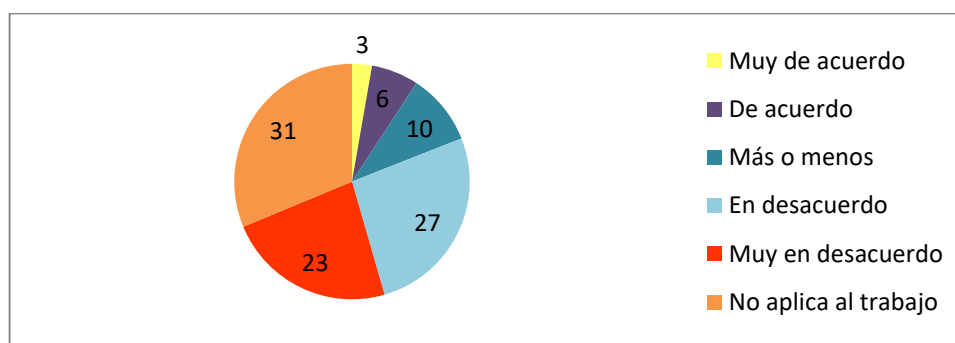
El 50% de los ocupados no cree que podría perder su empleo en los próximos seis meses, mientras que un 10% lo considera poco probable. Sin embargo, son muy pocos los que sí estiman que podría suceder lo anterior (9%), lo que sin duda se relaciona con el hecho de que la gran mayoría de los encuestados declararon tener un contrato de tipo permanente. Definitivamente la estabilidad (más allá de la temporalidad de los contratos) es una característica presente en la inserción de los egresados de Trabajo Social de acuerdo a lo que éstos responden en el censo.

Las características que hasta el presente ha tenido en Uruguay el empleo público en términos de su estabilidad, estarían incidiendo en esta percepción de seguridad en la permanencia en el empleo de los profesionales. No aparece en el horizonte de estos trabajadores sociales la posibilidad de que también los empleos estatales pueden ser objeto de decisiones políticas que pongan en riesgo la estabilidad en los puestos de trabajo. Es posible a su vez que exista cierta naturalización de las condiciones en que se desarrolla el trabajo asalariado en la actualidad. Aparentemente no se problematiza la situación de los contratos a término o temporales, aun cuando la tendencia sea a su renovación sistemática, y se apela a las regularidades propias de otras épocas donde la referencia era la estabilidad histórica del

empleo público, por lo que no parece verse la temporalidad de los contratos como límite a la estabilidad de los empleos.

Esto podría estar incidiendo a su vez en el resto de los ocupados que contestaron (31%) que esta situación (la posibilidad de perder el empleo) no aplica a su trabajo. No existe una clara explicación para la alta proporción de respuestas en tal sentido, sin embargo ante la evidencia que la mayoría de los que optaron por esta opción se emplean en los organismos en donde predominan los empleados públicos y contratos permanentes, podría deducirse quizá que ante este contexto no consideraron pertinente dar otra respuesta.

Gráfico 32: Porcentaje de egresados según grado de acuerdo con la afirmación “podría perder el empleo en los próximos 6 meses”



Además de interrogar a los egresados sobre su percepción de estabilidad en el empleo actual, se les preguntó si estimaban que, en caso de perder su actual trabajo, les sería fácil obtener otro con similar remuneración. Un 50% responde negativamente a tal afirmación, por lo que no consideran que sería fácil conseguir un nuevo empleo con similares características al actual.

Si se suman aquellos que no están de acuerdo ni en desacuerdo con que esto puede ser así, se alcanza a un 60%. De esta manera, solamente un 40% tiene expectativas positivas en caso de encontrarse en dicha situación. No obstante, el 90% creía al momento de la encuesta -en 2011- estar seguro de tener un empleo en el 2013, lo que se condice con la percepción de estabilidad que había sido observado con anterioridad.

Relaciones jerárquicas e interpersonales en el trabajo.

Características del jefe o supervisor.

Casi la totalidad de los egresados (95%) declara tener un jefe o supervisor inmediato, lo cual es coherente con la alta proporción que mantiene contratos en relación de dependencia dentro de las organizaciones o instituciones en las que se desempeña. Esta situación no muestra prácticamente ninguna diferencia entre los distintos grupos etarios, los lugares de trabajo y tampoco entre hombres y mujeres.

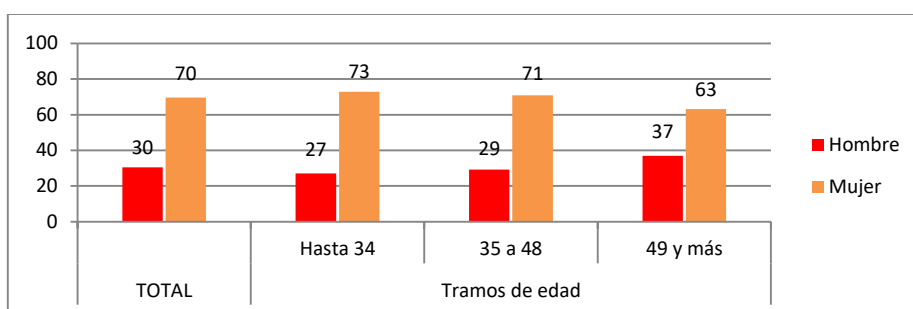
Uno de los aspectos destacables que define a las relaciones jerárquicas que se establecen en los contextos de inserción laboral de los trabajadores sociales, es el sexo del jefe: la mayoría de los encuestados, un 70%, declara tener por jefe a una mujer, realidad que no tiende a predominar en otras profesiones. Podría asumirse que esta situación se relaciona con el hecho de que casi la totalidad de los egresados son de sexo femenino, sin embargo como veremos en el gráfico n° 33, la tendencia de los encuestados es tener por cargo superior a profesionales de otras disciplinas. En este sentido corresponde tener presente el área de servicios que es primordialmente en la que insertan los trabajadores sociales conjuntamente con otros profesionales que trabajan en programas y servicios socio-asistenciales; éstos tienden a ser ocupados por profesionales del sexo femenino más allá de la disciplina a la que pertenecen. Se advierte a su vez la complejidad que reviste la división socio-técnica profesional.

Por otro lado, pero en el mismo sentido, al desagregar por edad es posible incluso observar un aumento entre los más jóvenes de las jefas mujeres en detrimento de los jefes hombres. De los mayores de 48 años, casi un 60% declara tener como superior a una persona del sexo femenino, mientras que en los menores de 35 este valor asciende significativamente hasta un 73% que dice tener jefas mujeres.

Por último, a la hora de analizar el sexo del jefe o supervisor según lugar de trabajo principal o único trabajo, son dos las instituciones que se destacan entre el resto como contextos opuestos: por un lado la ANEP es el organismo que muestra mayores porcentajes de

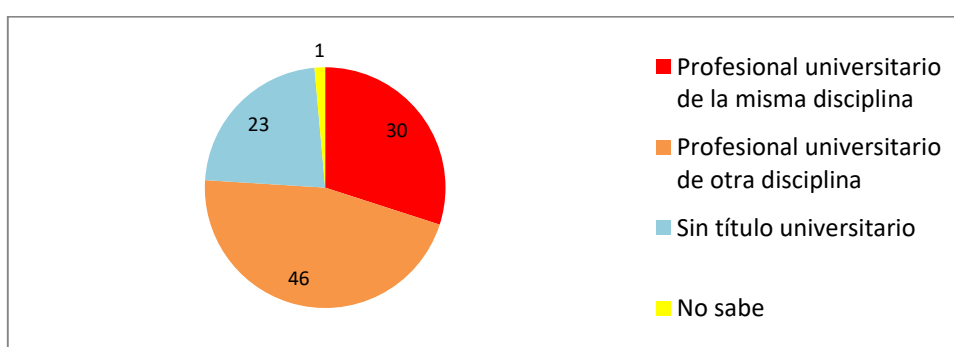
egresados de trabajo social con jefas mujeres, alcanzando éstos un 90% sobre el total de aquellos que se desempeñan en dicho lugar. De forma opuesta, la UDELAR presenta la mayor proporción de egresados con jefes hombres, siendo ésta del 40%.

Gráfico 33: Porcentaje total de ocupados y por tramos de edad según sexo del jefe



Como se mencionó anteriormente, también se indagó con respecto a la profesión de los cargos superiores de los trabajadores sociales, aspecto que arrojó resultados interesantes: solamente un 30% de los jefes o supervisores son profesionales de la misma disciplina. En términos generales, el escenario más común es aquel en el cual esta figura es un egresado universitario de otra disciplina, situación que se observa en un 46% de los casos, es decir en casi 1 de cada 2 encuestados.

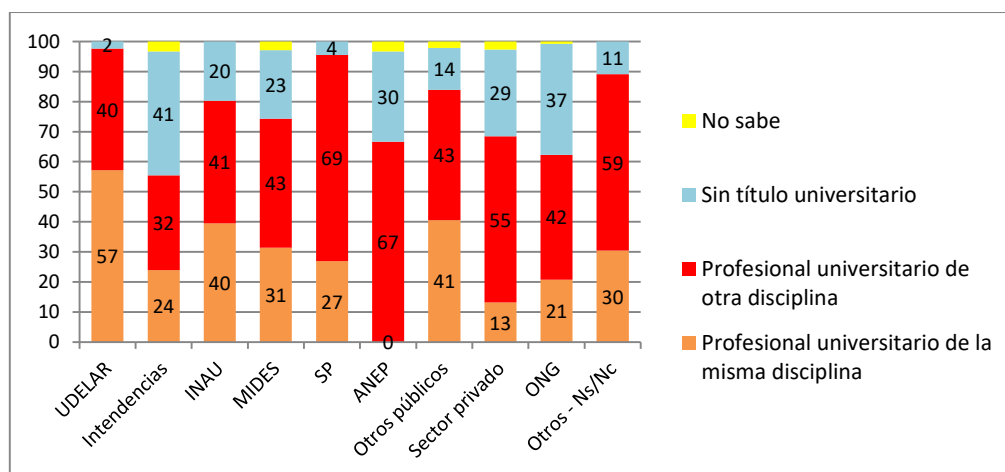
Gráfico 34: Porcentaje de egresados según profesión del jefe o supervisor a cargo



No es menor resaltar que un 23% de aquellos que completaron el censo se desempeñan bajo el mando de superiores que no cuentan con título universitario, porcentaje que se mantiene

relativamente estable incluso en los de mayor edad, quienes tienden a tener más experiencia y trayectoria. El análisis por lugar de trabajo muestra que esta situación se agudiza aún más en las Intendencias, institución que muestra los máximos niveles con un 41% de egresados cuyos jefes no son profesionales, a la que le siguen las ONG y luego la ANEP, con un 37% y un 30% respectivamente.

Gráfico 35: Porcentaje de egresados por lugar de trabajo según profesión del jefe o supervisor



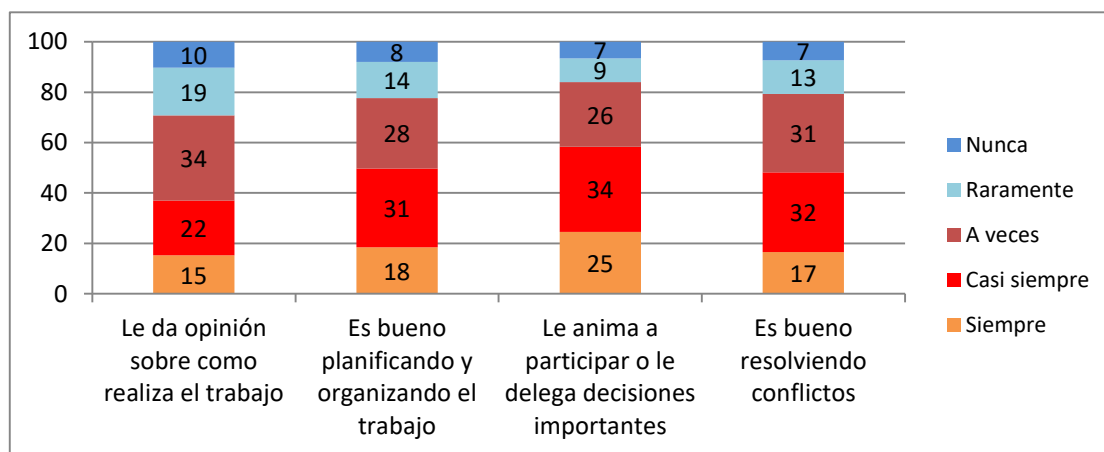
Por otro lado la ANEP se destaca por ser el lugar en donde el intercambio jerárquico con profesionales de la misma disciplina es nulo: un 0% de los encuestados. En segundo lugar se encuentra el sector privado que detenta un 13%. De forma contraria la UDELAR se despegó del promedio en cuanto a la cantidad de encuestados que dependen de jefes de la misma disciplina (57%), seguido por Otros Organismos públicos y luego por el INAU (41% y 40%).

En resumen, es posible afirmar que es relativamente baja la proporción de egresados que se desempeñan en su lugar de trabajo bajo el mando de personas con su misma profesión. Esto puede ser positivo en cuanto a las posibilidades de adquirir aprendizajes interdisciplinarios, aunque de forma negativa puede mermar las condiciones de los trabajadores sociales para especializarse en la propia disciplina al no tener referentes jerárquicos de mayor trayectoria con la misma formación.

Relacionamiento con jefe o supervisor.

El hecho de que los trabajadores sociales tengan por jefes a personas sin formación profesional o que provengan de otras disciplinas pueden ser algunas de las razones que expliquen la presencia de valoraciones negativas que aparecen en la evaluación que hacen los encuestados sobre el vínculo que mantienen con sus superiores.

Gráfico 36: Porcentaje de egresados según valoración realizada sobre el relacionamiento con jefe o supervisor



Como puede observarse en el gráfico número 36, el ítem que indica el menor porcentaje de respuestas positivas se relaciona con el “*feedback*”, es decir el intercambio sobre la realización del trabajo. En este aspecto, solamente un 37% de los egresados considera que dicho vínculo se establece siempre o casi siempre, mientras que un 29% opina que raramente o nunca recibe la opinión del jefe sobre su labor. Esta situación podría denotar indiferencia o incomprensión hacia el trabajo de los profesionales lo que tiene consecuencias en términos de sus impactos en el reconocimiento de los trabajadores sociales y en su satisfacción/insatisfacción en el ámbito laboral. Por otra parte disminuye las posibilidades de enriquecer la tarea desarrollada en el intercambio con los responsables de los programas y servicios en que se insertan estos profesionales. Así también sin estos intercambios se restringen las oportunidades de que los trabajadores sociales aporten en la direccionalidad de las acciones institucionales y el mejor desarrollo de los servicios hacia la población a la que están destinados.

La relación con los jefes en lo que hace a este aspecto tiende a agravarse aún más en el caso de la ANEP y las Intendencias, los lugares en donde se observaban el mayor porcentajes de jefes de otras disciplinas y sin título universitario respectivamente. En estos casos las valoraciones negativas alcanzan porcentajes altamente significativos: en la primera institución un 47% (18 puntos por encima del promedio) considera que su jefe raramente o nunca le expresa opinión sobre la realización del trabajo, mientras que en las Intendencias dicho porcentaje es del 38%.

El resto de los aspectos analizados presentan un mayor grado de valoraciones positivas: un 49% considera que su jefe es bueno resolviendo conflictos así como planificando y organizando el trabajo siempre o casi siempre, aunque no es despreciable el 22% y el 20% que respectivamente opinan que esto ocurre nunca o casi nunca. Por otro lado, un 59% evalúa de manera positiva la disposición del jefe para delegarle decisiones importantes así como incitar a la participación. En este sentido se observa la complejidad de los espacios ocupacionales y se detectan contradicciones en relación a lo expresado anteriormente en lo que refiere al relacionamiento con las autoridades de que dependen los trabajadores sociales. Estas últimas respuestas indicarían la existencia de confianza en el desempeño profesional para asumir situaciones y adoptar decisiones importantes

Al igual que ocurría con el “*feedback*”, ANEP y las Intendencias son las que se encuentran entre las instituciones que reciben valoraciones más negativas en cuanto a estos últimos tres aspectos, lo que refuerza la hipótesis planteada en un inicio, aunque los valores no se desprenden tanto del promedio general y además otras instituciones presentan valores similares. Por ejemplo, en el caso de la resolución de conflictos, el MIDES es el organismo con los jefes que muestran el porcentaje más alto de desaprobación.

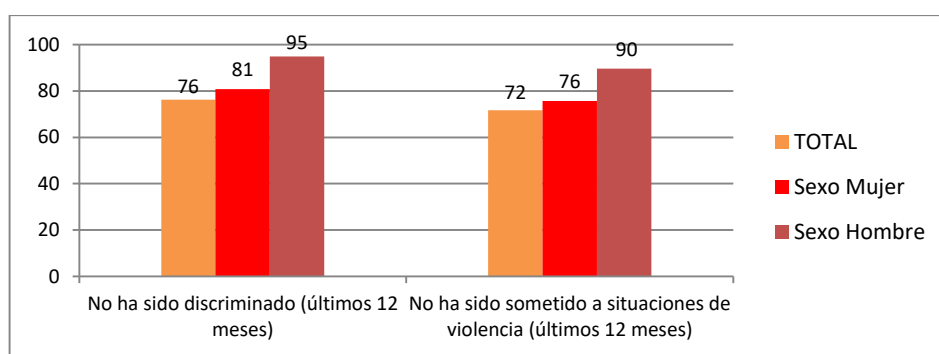
Discriminación y violencia en el espacio laboral.

En términos generales es factible afirmar que la mayoría de los encuestados no han sufrido, al menos en los doce meses anteriores a la realización del censo, situaciones de discriminación o violencia en su espacio laboral. Esto por lo menos es definitivamente así para un 76% y un 72%, aunque no hay que perder de vista que en estas cuestiones tiende a

existir subdeclaración y dificultad para reconocer el problema. No obstante ello es preocupante la situación del conjunto de trabajadores sociales que se ubican en los porcentajes en que sí estarían siendo objeto de discriminación o violencia en el trabajo como se analizará a continuación. Estas situaciones son indicadores de malestar e inseguridad en el trabajo; generan sufrimiento y pueden incidir en problemas de salud de los trabajadores de diferente índole. Afectan a su vez la cantidad y calidad del trabajo que los profesionales pueden desarrollar en estos contextos institucionales adversos.

Por otro lado al profundizar en estos aspectos según las distintas variables de corte utilizadas para el análisis, es posible identificar algunos casos concretos que merecen mayor atención. En primer lugar las diferencias entre hombres y mujeres son resaltables: mientras que un 95% de los hombres afirma no haber sido objeto de discriminación en el ambiente laboral en los 12 meses anteriores al censo, dicho porcentaje desciende en las mujeres 14 puntos porcentuales llegando al 81%. Por otro lado, en lo que respecta a la exposición a situaciones de violencia, un 76% de las mujeres afirma no haberse encontrado en dicha situación en los últimos doce meses en contraste con el 90% de hombres que declara de igual forma. Es notoria la preeminencia de este tipo de problemas en el mundo del trabajo para las mujeres que ejercen la profesión.

Gráfico 37: Porcentaje total y porcentaje de ocupados por sexo según exposición a situaciones de discriminación y violencia en el ámbito laboral



Para aquellos que sí han estado expuestos a este tipo de situaciones negativas se indagó tanto en los aspectos por los cuales se es o ha sido discriminado así como también el carácter del tipo de violencia ejercida, más allá de que en general se trata de pocos casos.

Con respecto a la primera cuestión, las discriminaciones por orientación sexual y nivel económico son casi inexistentes: un 0% y 1% respectivamente. Le siguen las discriminaciones por edad y sexo pero que también presentan porcentajes casi nulos (3% cada uno). Por el contrario, son las discriminaciones por orientaciones políticas o valores, así como por “otras razones” las que parecen tener la mayor presencia en el ámbito laboral de los trabajadores sociales. El análisis por sexo, en correspondencia con lo visto anteriormente, muestra que dentro del grupo de las mujeres se ha llegado a sufrir discriminación por todas estas razones salvo por la orientación sexual, mientras que en el caso de los hombres la proporción es cero en todas salvo en la categoría “otras razones”.

Cuadro 10: Porcentaje total y porcentaje de ocupados por sexo según objeto de discriminación en el ámbito laboral

Ha sido discriminado por...	Total	Sexo	
		Mujer	Hombre
Edad	3	4	0
Sexo	3	3	0
Nivel económico o lugar de origen	1	1	0
Opiniones políticas o valores	6	7	0
Orientación sexual	0	0	0
Otras razones	5	6	3
Total	100	100	100

Una importante proporción de las “otras razones” parece asociarse con el hecho observado anteriormente sobre la alta proporción de trabajadores sociales que tiene por jefe un profesional universitario de otra disciplina o una persona sin título universitario. Esto se plantea dado que varios de los que se encuentran dentro de esta categoría afirman ser discriminados directamente por la profesión o por la formación académica o por considerar tener mayores conocimientos. Con respecto a esto último, entre algunas de las afirmaciones se encuentran: “por tener mayor experiencia que mis coordinadores”, “por mi nivel de

conocimiento sobre el tema”, “por no existir el mismo nivel de confiabilidad disciplinar”, “por mayor formación que superiores”.

Al analizar las “otras razones” a partir de la variable profesión del jefe se evidencia definitivamente que todas estas respuestas corresponden a aquellos cuyos jefes no comparten la misma disciplina. Así Salud Pública y ANEP son los organismos que presentan los mayores porcentajes en estos aspectos: 8% en el primer caso y un 14% que se despega significativamente del promedio para el segundo caso.

En lo que respecta a las situaciones de violencia existe un tipo de violencia que se destaca significativamente del resto en el ámbito laboral de los trabajadores sociales y es el abuso de autoridad con un 12% de los encuestados que se han encontrado en esta situación.

Le sigue “otro tipo de violencia” con un 5%, aunque dentro de esta categoría es posible encontrar algunas razones relacionadas con el abuso de poder como, en palabras de los propios egresados, el “ninguneo” y el “maltrato psicológico”. De esta manera, el abuso de autoridad presenta un porcentaje mayor.

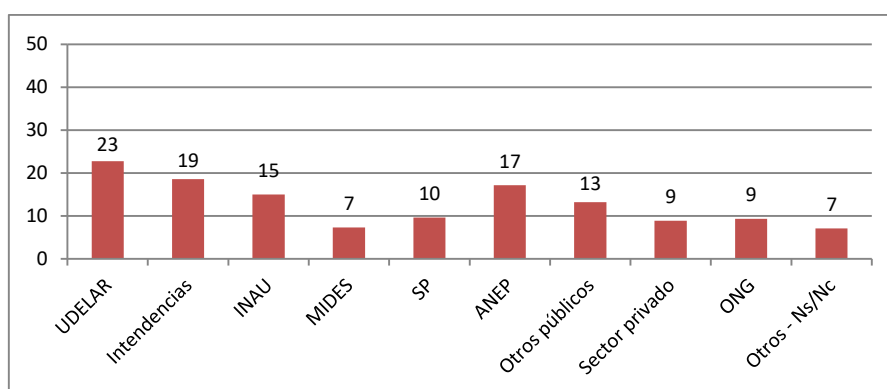
Nuevamente en otros tipos de violencia vuelven a aparecer los problemas de relacionamiento entre los trabajadores sociales y sus jefes no universitarios o de otras disciplinas, así como también la participación en grupos multidisciplinarios. Entre algunas de las afirmaciones realizadas se encuentran: “desvalorización de mi trabajo ante una discrepancia técnica con un profesional de otra disciplina”, “desvalorización del rol de trabajo social”, “no reconocimiento de mi profesión”, “no respetar mi opinión profesional”. Otra vez es la ANEP que se desprende del promedio presentando el mayor porcentaje (11%).

Cuadro 11: Porcentaje total y porcentaje de ocupados por sexo según tipo de violencia a la que ha sido sometido en el ámbito laboral

Ha sido sometido a...	Total	Sexo	
		Mujer	Hombre
Violencia física	0	0	0
Abuso de autoridad	12	14	7
Acoso sexual	0	0	0
Amenazas	4	5	2
Otro tipo de violencia	5	6	0
Total	100	100	100

En lo que respecta al abuso de autoridad, el análisis por lugar de trabajo muestra algunos valores que resultan relevantes para ser destacados: en primer lugar la UDELAR se despega altamente del promedio con un 23% de personas que declaran haberse encontrado en este tipo de situación (sin considerar aquellas que pueden haber aparecido en “otro tipo de violencia”); esto significa que casi uno de cada cinco ha sufrido abuso de autoridad, lo que no es un porcentaje para nada menor por lo que ameritaría ser objeto de investigaciones que profundizaran al respecto.

Gráfico 38: Porcentaje de egresados por lugar de trabajo según exposición a situaciones de abuso de autoridad



Las restantes tres instituciones que se despegan del promedio son las Intendencias con un 19%, la ANEP con un 17% y el INAU con un 15%.

Como se observa la discriminación (sobre todo por opiniones políticas, valores y formación) y la violencia (especialmente expresada a través del abuso de autoridad) se configuran como

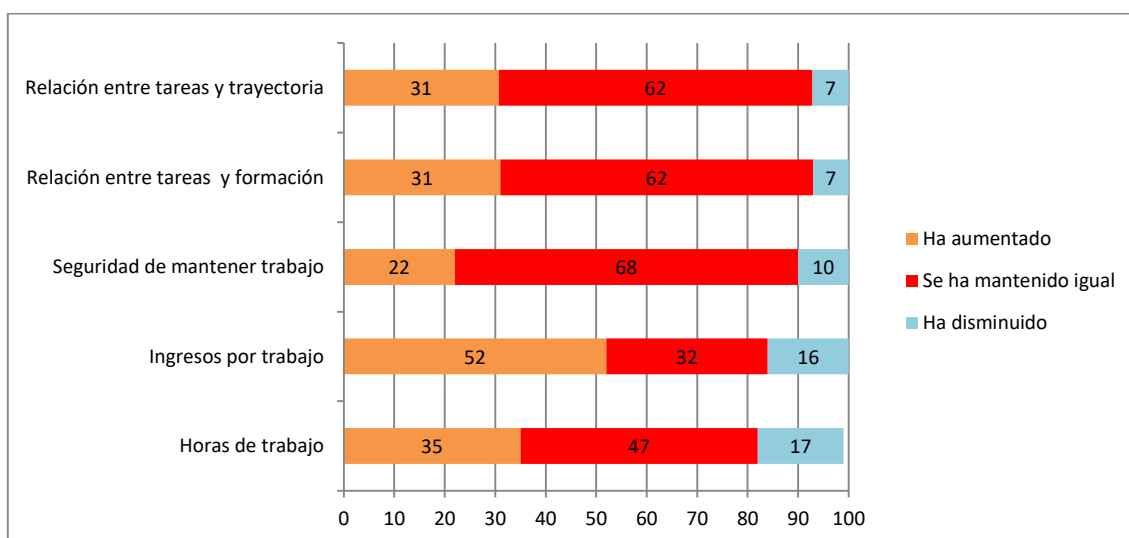
problemas en los espacios ocupacionales de los trabajadores sociales que si bien no están generalizados y afectan a un porcentaje menor de profesionales, no por ello dejan de ser significativos para quienes los viven en su espacio laboral y ameritan la realización de estudios que profundicen en este sentido en los diferentes sectores de actuación profesional. Dichas investigaciones podrían contribuir a modificar estas situaciones de sufrimiento en el trabajo que afectan las condiciones en que éste se desarrolla, pero también invaden las condiciones de existencia de los trabajadores.

Variación de la calidad del empleo.

Variación en relación a dos años anteriores al Censo.

A través del censo se pidió a los egresados que valoraran sus condiciones actuales de trabajo en relación con su situación dos años atrás. La intención fue conocer en qué medida la situación laboral actual es percibida como un retroceso, una continuidad o una mejora respecto a poco tiempo atrás. Dado que la encuesta fue aplicada en diciembre de 2011, se pidió a los egresados que evaluaran con respecto al 2009. Vale aclarar que un 92% de los ocupados al momento de la encuesta trabajaba en dicho año.

Gráfico 39: Porcentaje de ocupados según variación dos años anteriores al censo de los distintos aspectos que hacen a su situación laboral



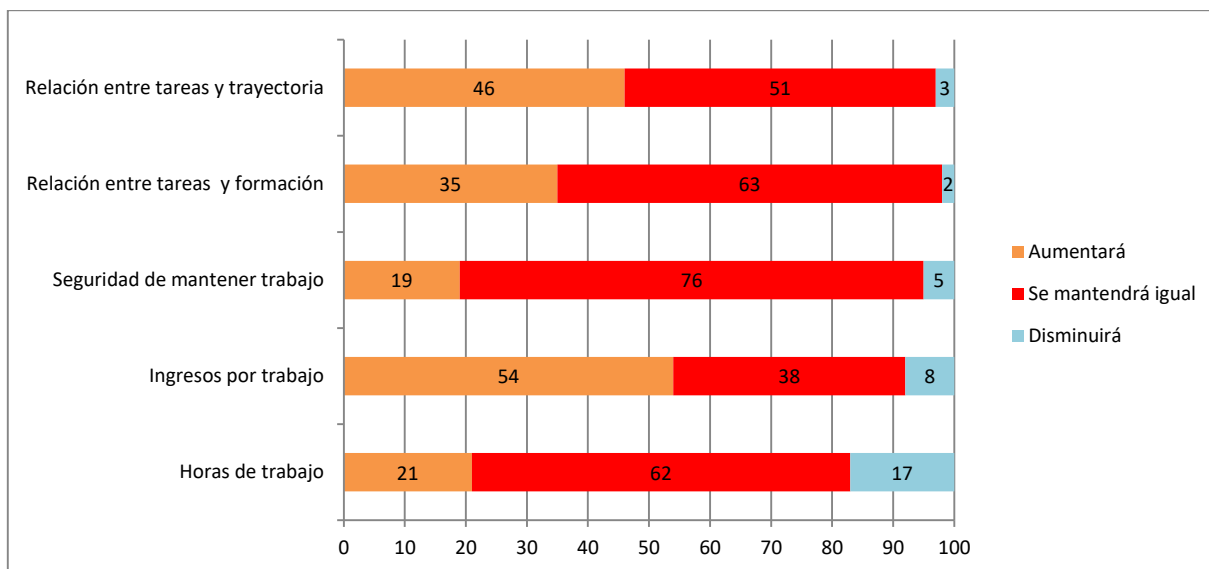
Como puede observarse en el gráfico número 39 se destaca significativamente la percepción de mejora en los ingresos por trabajo (salarios) siendo que más de la mitad (52%) declara que los mismos habían aumentado en comparación con 2009. Esto sin duda presenta cierta correlación con la mejora de la coyuntura socioeconómica del país, el crecimiento del salario real, así como también podría pensarse que esta mejora salarial está asociada a la mayor demanda de profesionales del área social. Sin embargo, como se analizó en apartados anteriores los sueldos aún siguen siendo a 2011 relativamente bajos. Por otra parte cabe atender que también se declara un aumento en la cantidad de horas de trabajo (35%) por lo que el incremento en los ingresos puede deberse al aumento del multiempleo.

Por su lado, la seguridad del empleo presenta el menor porcentaje de variación positiva ya que solamente un 22% de los encuestados declara que ésta ha aumentado. Sin embargo, si se remite nuevamente a las consideraciones anteriores, los niveles y la percepción de estabilidad son de por sí sumamente elevados. El 90% percibe seguridad en cuanto a mantener su trabajo, esto es acorde con lo ya analizado acerca de que la amplia mayoría de los encuestados a través del censo no expresa percepción de inseguridad acerca de la permanencia en el empleo (al menos en lo que refiere a su trabajo principal o sea al que deben dedicar mayor cantidad de horas).

Expectativas de variación de la calidad del empleo dos años después del Censo.

También fueron relevadas las expectativas de los egresados respecto a la calidad de sus empleos pensando en los próximos años. Nuevamente se solicitó que la valoración fuera realizada a dos años pero esta vez hacia el futuro, por lo que el año de comparación es el 2013. Con respecto a esto, en primer lugar se observa que un 90% consideraba estar trabajando en 2013, con porcentajes más altos en los estratos de menor edad.

Gráfico 40: Porcentaje de egresados según perspectiva a dos años de los distintos aspectos que hacen a su situación laboral



En términos generales, es posible afirmar que existe al momento de la encuesta un significativo grado de expectativa sobre la mejora de varios aspectos que hacen a la situación laboral, que se condice con los resultados analizados anteriormente sobre las tareas realizadas y la satisfacción laboral que sitúa a los egresados en un panorama alentador. El ítem que muestra los mayores niveles de perspectiva positiva a futuro son los ingresos, aspecto que sin duda está relacionado con que éstos habían tendido a mejorar en los dos años previos a la encuesta, así como también al hecho de que la mayoría de los egresados se encuentra buscando nuevos trabajos con mejores niveles salariales. Sin embargo, como ya se ha señalado anteriormente, son mayoría los encuestados que dudaban o no creían posible conseguir un empleo con igual salario en caso de perder el empleo actual.

Con respecto a la relación de concordancia entre las tareas y la trayectoria así como entre la formación y las tareas realizadas en el trabajo, estiman que aumentará un 46% y un 35% respectivamente. Es importante tener en cuenta que ya se parte de niveles de alta correspondencia como fue analizado anteriormente, de ahí que un 51% y un 63% consideren que se mantendrán igual.

En todo caso, salvo para las horas trabajadas, aquellos que declaran un escenario desalentador no alcanzan el 10% en ninguno de los aspectos relevados, por lo que es posible

afirmar que la mayoría de los trabajadores sociales que responden el formulario censal, tienen expectativas positivas en relación al futuro laboral (proyectándose a dos años a partir del censo).

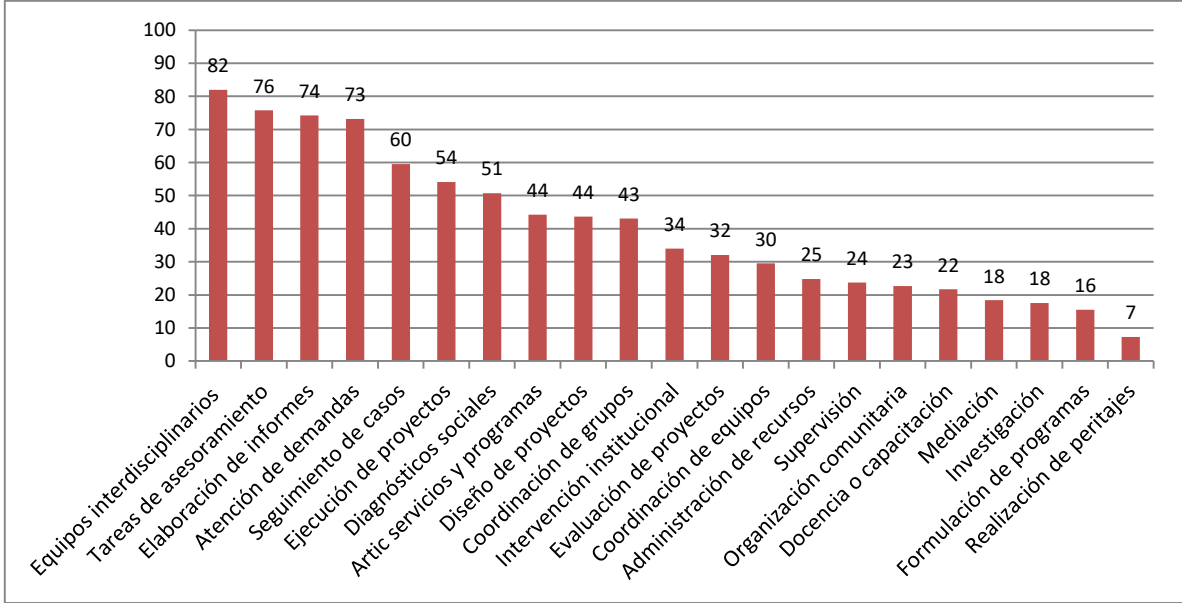
Contenidos del trabajo: tareas, calificaciones y autonomía de los profesionales

Tipo de tareas.

Con respecto al tipo de tareas que realizan los egresados en sus trabajos, resalta como primera observación el hecho de que la profesión de Trabajo Social se desarrolla fundamentalmente en el marco de trabajos interdisciplinarios. En este sentido, un 82% de los encuestados declara integrar equipos con dichas características en su empleo, siendo así la tarea que presenta la mayor frecuencia relevada.

En segundo lugar, continúan con una frecuencia del 76% las tareas de asesoramiento lo que podría indicar que la profesión ostenta un lugar de cierta relevancia en el marco de los sectores e instituciones en las que se desempeñan los egresados.

Gráfico 41: Porcentaje de ocupados por tareas realizadas en trabajo único o principal



En tercer lugar el 74 % expresa que elabora informes, esto puede estar relacionado al hecho que la mayoría de las actividades profesionales requieren del uso de esta herramienta, así como se han multiplicado las modalidades e instrumentos que se utilizan para su realización.

Las tareas de atención a demandas, seguimiento de casos, elaboración de diagnósticos sociales y ejecución de proyectos, son realizadas por más de la mitad de los encuestados (73%, 60%, 54% y 51%). A su vez, los jóvenes tienden a desempeñarse en mayor medida en este tipo de tareas.

La coordinación de grupos, coordinación de equipos o supervisión presentan una menor frecuencia de respuesta con un 43%, 30% y 24% respectivamente.

La cuarta parte (23%) del total de ocupados tiene personal a cargo, a pesar de que la mayoría no se desempeña en cargos de alta jerarquía. Dicha situación se constata tanto en hombres como en mujeres aunque con ciertas diferencias, y en el caso de la edad se observa un incremento considerable por encima del promedio para el grupo etario más joven (91%). Es decir que los menores de 34 años tienden a tener personal a cargo con mayor frecuencia que quienes superan dicha edad, con el incremento de responsabilidades que ello significa. Puede entenderse que ésta es una característica de las nuevas modalidades de programas y servicios sociales que abren oportunidades laborales para los trabajadores sociales más jóvenes.

Cuadro 12: Porcentaje de egresados por sexo y edad según tenencia de personal a cargo

Tiene personal a cargo	Total	Sexo		Edad		
		Mujer	Hombre	Hasta 34	35 a 48	49 y más
Si	23	22	29	9	25	36
No	77	78	71	91	75	64
Total	100	100	100	100	100	100

Sin embargo, las tareas de alta responsabilidad muestran un crecimiento considerable en la medida que aumenta la edad. Por ejemplo, la coordinación de equipos es realizada por el

17% de menores de 35 años y por el 41% en el caso de los mayores de 48 años de edad. Estas diferencias, aunque en menor grado, también se observan en el análisis por sexo: 30% en el caso de las mujeres y 43% en el caso de los hombres.

El 16% declara tener entre sus tareas la formulación de programas y el 44% realiza diseño de proyectos. Ambos tipos de tareas indican que quienes las realizan tienen un lugar de relevancia en las instituciones en que trabajan aunque no ocupen el lugar de los decisores finales.

Por último el 18% realiza investigación, porcentaje que es significativo si es que los encuestados consideraron el concepto de investigación en sentido estricto, teniendo en cuenta que no suele ser una tarea demandada a los trabajadores sociales por parte de las instituciones. Podría pensarse que estas investigaciones tienden a estar asociadas a procesos de intervención en las que están involucrados los profesionales, a la elaboración de proyectos y programas sociales, o a procesos de formación de posgrado que requieren desarrollar investigación social para la titulación final.

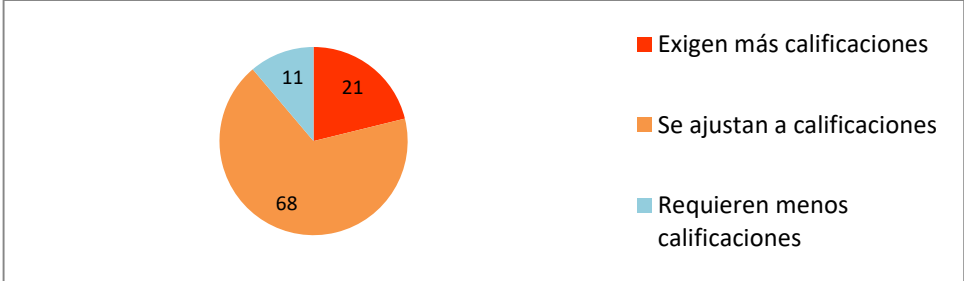
Relación de las tareas con las calificaciones.

El procesamiento de los datos del Censo muestra resultados positivos en cuanto a la relación percibida por los trabajadores sociales entre las tareas realizadas laboralmente y las calificaciones adquiridas. En términos generales, el 68% considera que sus calificaciones se adaptan a las exigencias impuestas por la tarea. A su vez, el 21% opina que éstas últimas exigen más calificaciones de las adquiridas y un 11% menos de las adquiridas. Los mayores niveles de percepción de sub-utilización se observan en el MIDES y en la ANEP, con un 18% respectivamente.

Mientras tanto los contextos de mayor exigencia según la perspectiva de los profesionales encuestados se dan en el INAU (33%), en el sector privado (32%) y en Salud Pública (30%). Esto último puede ser indicio de al menos dos situaciones: i) que los requisitos de ingreso sean demasiado bajos para los cargos a ocupar; ii) que exista un exceso en la adjudicación de tareas a los profesionales, lo que remite a los procesos de intensificación del trabajo que

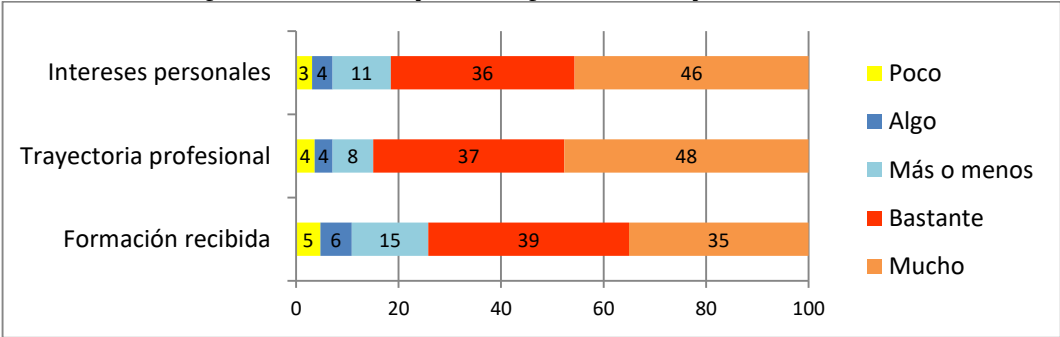
caracterizan las tendencias actuales en el mundo del trabajo en el marco de la flexibilización y precarización de las relaciones y condiciones laborales.

Gráfico 42: Porcentaje de ocupados según relación entre las actividades realizadas en el trabajo y las calificaciones adquiridas



Siguiendo con el análisis, al centrarse el relevamiento en aspectos particulares de las calificaciones se incrementan aún más los niveles de satisfacción así como las valoraciones positivas.

Gráfico 43: Porcentaje de ocupados según relación de las tareas realizadas con los intereses personales, las trayectorias profesionales y la formación recibida



Aquella que presenta la mejor valoración es la correspondencia encontrada por los encuestados entre las actividades realizadas en el ámbito laboral y la trayectoria profesional: un 48% entiende que se corresponden mucho y un 37% que se corresponden bastante, lo que suma un 85% de valoraciones positivas. Estos valores se observan incluso en el estrato de menor edad siendo que en general los más jóvenes son aquellos que suelen obtener trabajos de menor responsabilidad y que no se ajustan necesariamente a los perfiles laborales.

La formación recibida es el aspecto que presenta menor correspondencia con las tareas laborales, sin embargo los porcentajes positivos siguen siendo altos (74%), solamente un

15% está más o menos de acuerdo con que la relación sea adecuada, mientras que un 11% expresa una opinión negativa.

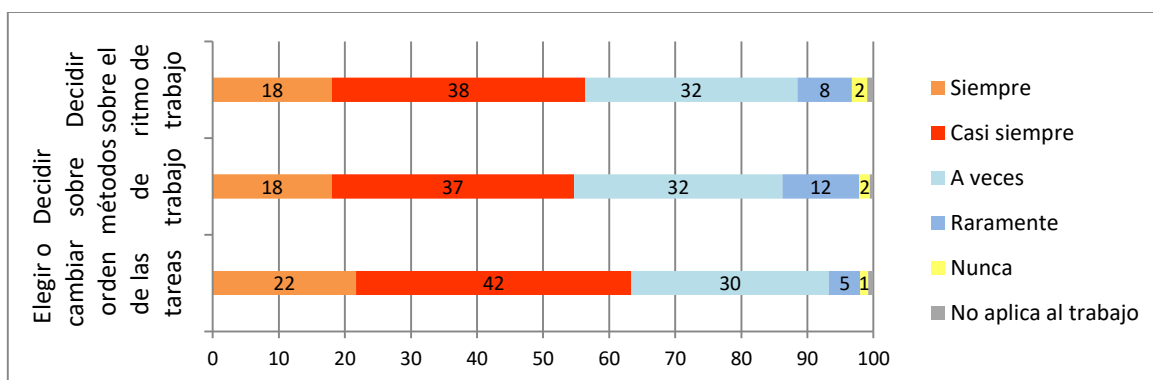
Vale resaltar que un 82% considera que las actividades realizadas en el empleo en el que se desempeña se corresponden bastante o mucho con sus intereses personales, lo que indica altos grados de satisfacción.

En resumen, es posible afirmar que los bajos salarios se contraponen a una buena valoración que hacen los egresados sobre las tareas que realizan. Estos resultados son similares para todos los subgrupos sin distinción por sexo, edad o lugar de trabajo, aunque la UdelaR presenta los mayores porcentajes en todos los ítems analizados.

Valoraciones acerca del contenido de las tareas, niveles de autonomía y satisfacción por su realización.

Otro de los ítems en los cuales se indagó a la hora de recabar información sobre las actividades realizadas por los egresados, refiere a los grados de autonomía entendida muy sintéticamente como capacidad de decisión en el trabajo con respecto a los contenidos de las tareas.

Gráfico 44: Porcentaje de egresados según valoración de la capacidad de elegir las tareas, decidir sobre los métodos de trabajo decidir sobre el ritmo de trabajo



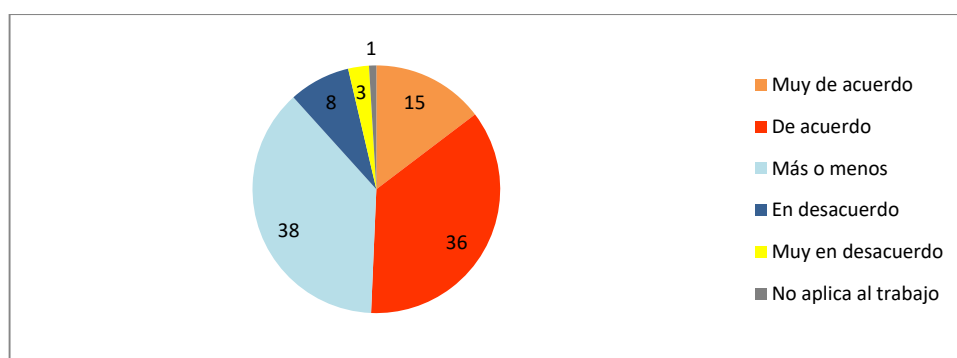
Los mayores grados de autonomía se observan en la capacidad que tienen los encuestados de elegir o cambiar el orden de las tareas: un 63% puede hacerlo siempre o casi siempre, un

30% a veces y un 6% casi nunca o nunca. El restante considera que dicha situación no aplica a su trabajo.

A su vez, se observa que son menores los niveles de autonomía en lo que respecta a la capacidad para decidir sobre los métodos de trabajo y sobre el ritmo de trabajo: en ambos aspectos un poco más de la mitad puede hacerlo siempre o casi siempre (55% y 56% respectivamente) mientras que el resto logra incidir en este aspecto a veces, raramente o nunca, aunque las últimas dos respuestas más negativas muestran una proporción baja sobre el total (14% y 10%).

De esta manera, puede decirse que si bien existe un porcentaje significativo de egresados que detenta altos grados de capacidad para definir el ritmo y la dinámica de las tareas, este aspecto varía fuertemente entre la población estudiada, detectándose porcentajes importantes que no gozan de la misma capacidad de elección. El gráfico que se presenta a continuación ilustra claramente este hecho al reflejar la opinión de los encuestados sobre la autonomía que consideran tener para definir cómo realizar el trabajo.

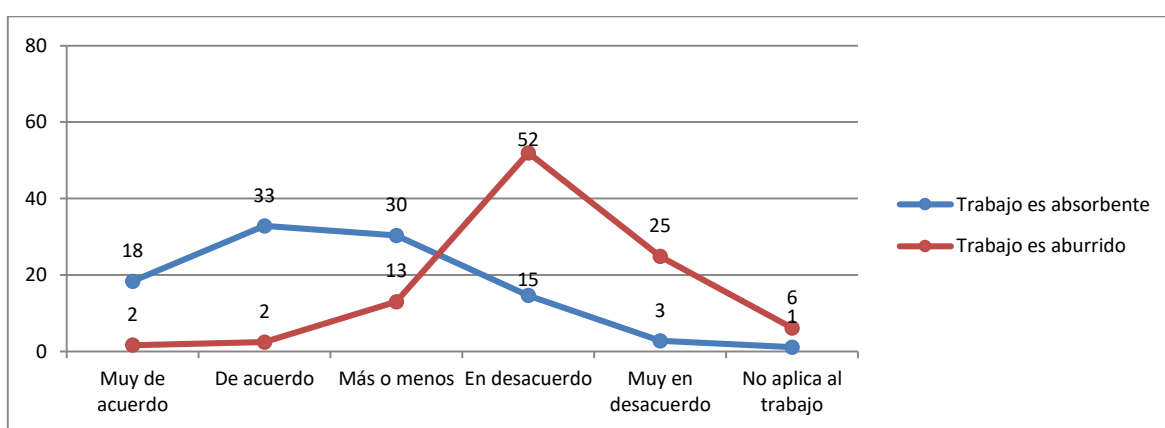
Gráfico 45: Porcentaje de ocupados según grado de acuerdo con la afirmación “tiene mucha autonomía para decidir cómo hacer el trabajo”



Como puede observarse un 15% está muy de acuerdo con que tiene mucha autonomía para decidir cómo hacer el trabajo y un 36% está bastante de acuerdo con la misma afirmación, lo que suma un 51% de valoraciones positivas. Por el contrario un 48% no concuerda o concuerda más o menos con el hecho de tener dicha capacidad.

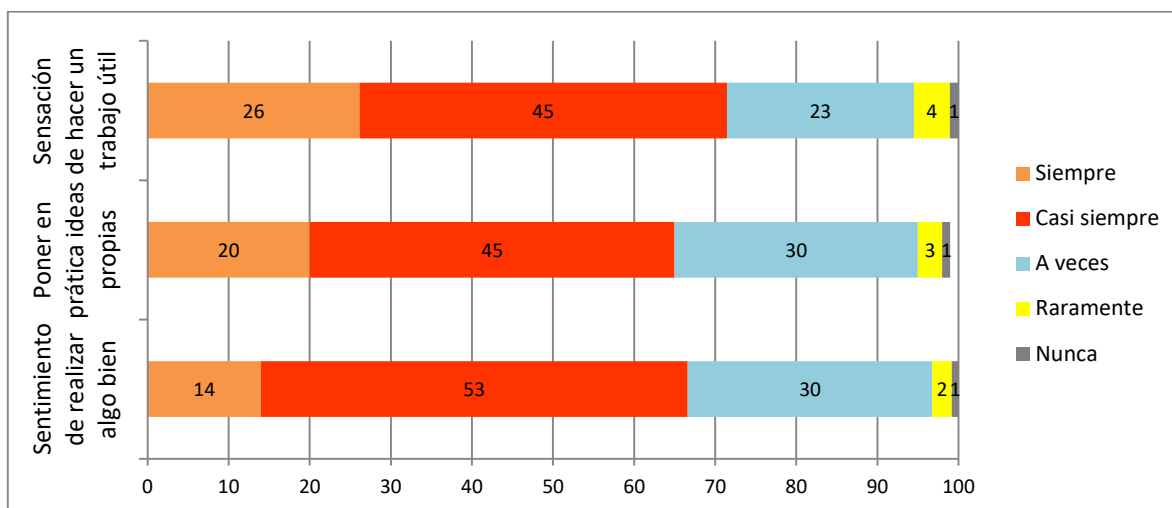
Además de la autonomía y la posibilidad de incidir en la organización de los contenidos también se consultó a los egresados sobre los sentimientos que le genera su empleo relacionados fundamentalmente a la motivación para realizar la tarea. Con respecto a estos aspectos resulta destacable que solamente un 4% se manifiesta a favor de que su trabajo sea aburrido. Por el contrario un 77% se encuentra en desacuerdo o muy en desacuerdo con dicha afirmación.

Gráfico 46: Porcentaje de egresados según grado de acuerdo con las afirmaciones “su trabajo es aburrido” y “su trabajo es absorbente”



Por otro lado, podría afirmarse que los niveles de involucramiento exigidos para poder desempeñarse a nivel laboral tienden a variar entre los ocupados: la mitad de los ocupados (51%) está de acuerdo o muy de acuerdo con que su trabajo es absorbente mientras que el resto está más o menos o en desacuerdo. Se aprecia en estas dimensiones la heterogeneidad de condiciones en que se desarrolla el trabajo de los profesionales, dando cuenta de las diferencias que existen a su interior y de la complejidad y variedad de posibilidades que ofrecen los diferentes espacios ocupacionales.

Gráfico 47: Porcentaje de egresados según grado de acuerdo con las afirmaciones “trabajo brinda sentimiento de realizar algo bien hecho”, “trabajo permite poner en práctica ideas propias” y “trabajo brinda la sensación de hacer un trabajo útil”



Finalmente, para abordar los niveles de motivación se indagó en algunos aspectos que hacen al grado de gratificación que puede generar el desarrollo de las actividades en los ocupados. Con respecto a esto, la mayoría de los egresados manifiesta sentimientos positivos sobre las tareas que realizan en su empleo único o principal en términos de sensación de realizar un trabajo útil, poner en práctica sus ideas y realizar un trabajo bien hecho. Las valoraciones negativas con respecto a estos aspectos que hacen a la tarea son prácticamente inexistentes.

En definitiva, y tal como se adelantó puede considerarse que existe una buena valoración de las tareas que supone el trabajo, fundamentalmente en términos de ajuste a las calificaciones y el desarrollo o realización personal.

No obstante no deja de ser significativo que aproximadamente la cuarta parte de los profesionales encuestados señalan que sólo a veces logran una sensación de realizar un trabajo útil y bien hecho y poner en práctica ideas propias. Se trataría de profesionales insertos en espacios laborales poco gratificantes de acuerdo a la percepción de los entrevistados. Los contenidos de estas respuestas son el resultado de múltiples aspectos institucionales y subjetivos y se encuentran en estrecha interrelación con los procesos macrosociales que se han analizado en el capítulo I y que se profundizarán en el capítulo III a partir de los testimonios recogidos para esta investigación.

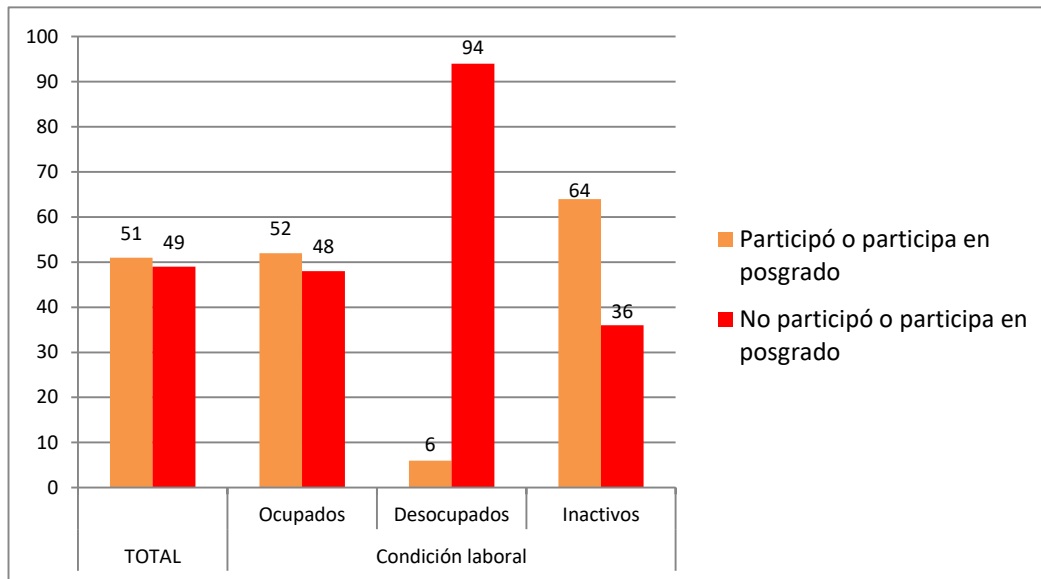
Formación luego de la titulación de grado y vinculación con la Facultad de Ciencias Sociales

Partiendo de la concepción de que la actividad profesional requiere de formación continua, profundización de la formación de grado y especialización, como parte de los procesos que posibilitan un incremento de la calidad de las intervenciones y de los niveles de autonomía relativa del ejercicio profesional, se consultó a los egresados de Trabajo Social acerca de estos aspectos, indagando sobre sus trayectorias formativas luego de obtener la titulación como trabajador social.

Formación de Posgrado.

En este sentido lo primero a resaltar es la presencia de un escenario que podría definirse como dividido: un 51% realizó o se encuentra realizando al momento del Censo algún curso de posgrado (en sentido amplio) en oposición a un 49% que nunca lo hizo. Se trata de un importante nivel de formación que involucra a algo más de la mitad de los trabajadores sociales. No obstante lo cual preocupa la situación de la otra mitad que no ha accedido a estos niveles de formación, sobre todo si se trata de los egresados hace más tiempo. A partir de la importancia que reviste la formación continua de los profesionales para profundizar en sus conocimientos así como para especializarse en áreas y tópicos relevantes para el desarrollo de calidad del ejercicio profesional, aparece como desafío superar estas diferencias a la interna de los egresados en lo relativo a la formación superior.

Gráfico 48: Porcentaje total y porcentaje de egresados por condición laboral según participación en cursos de posgrado

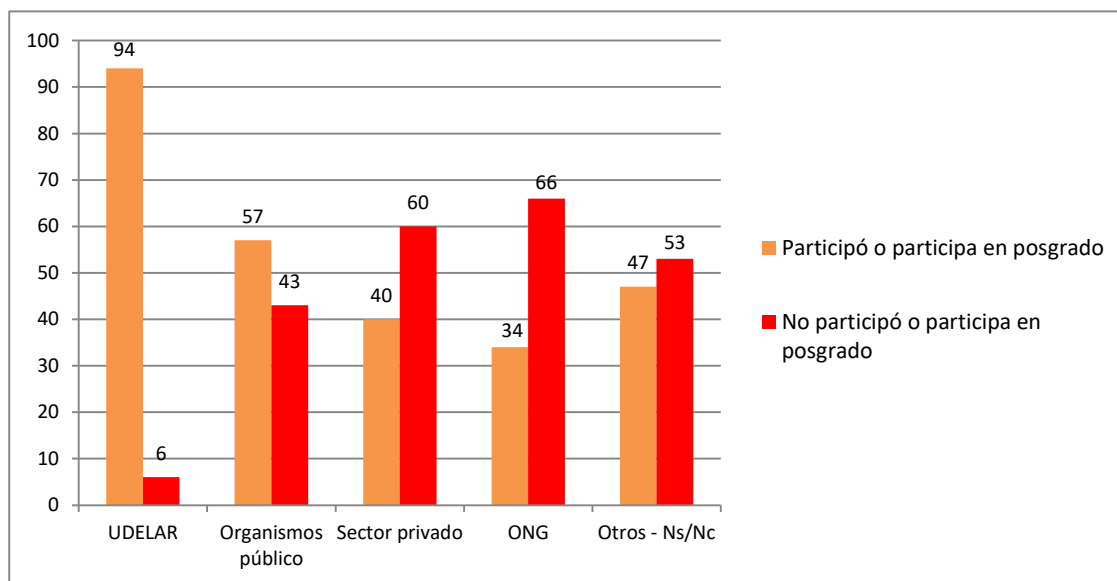


En concordancia con la hipótesis inicial de este apartado los datos parecen mostrar una cierta asociación entre la realización de posgrados y la situación ocupacional: solamente un 6% de los desocupados participa o participó en posgrado, de los cuáles la totalidad lo hizo en diplomas de especialización.

El 94% de los desocupados declara no participar ni haber participado de posgrados, frente al 48% de los ocupados que declaran lo mismo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que fue mínima la proporción de egresados desocupados que participaron del censo. Esto si bien puede reflejar el contexto de "pleno empleo" (altamente probable) también debe tenerse en cuenta la posibilidad de desmotivación por parte de este grupo a contestar la encuesta.

Por último, en cuanto al lugar de trabajo también se observan diferencias importantes. Los egresados con mayor formación de posgrado se concentran fuertemente en la Universidad: un 94% de los que se desempeñan allí como trabajo único o principal participaron o participan de algún curso de posgrado. De forma opuesta en las ONG este porcentaje se reduce a un 34%, espacio ocupacional que en general registra los guarismos más bajos en este sentido.

Gráfico 49: Porcentaje de egresados por sector de trabajo único o principal según participación en cursos de posgrado



Dentro del grupo de aquellos que participan o participaron de algún posgrado, la amplia mayoría realizó diplomas de especialización y/o maestría: 95% y 82% respectivamente, marcando entonces la tendencia de los profesionales de Trabajo Social que deciden y pueden continuar formándose. Por otro lado, un 26% participa o participó de formación de doctorado y solo un 2% de posdoctorado, titulaciones que en general son de mayor interés para aquellos vinculados a los espacios universitarios y que tienen especial interés en desarrollar de investigación.

Por otra parte los mayores niveles de deserción se encuentran en la maestría y en el doctorado: un 24% y un 23% respectivamente de los que declaran haber cursado y han abandonado el posgrado antes de finalizar. Este porcentaje en el caso del diploma se reduce al 14%. En este sentido se advierten las dificultades de los profesionales para culminar sus estudios sobre todo si se tiene en cuenta la cantidad de profesionales que se ven afectados por el multiempleo y por la doble jornada (dentro y fuera del ámbito doméstico) que continúa teniendo presencia en las trabajadoras mujeres.

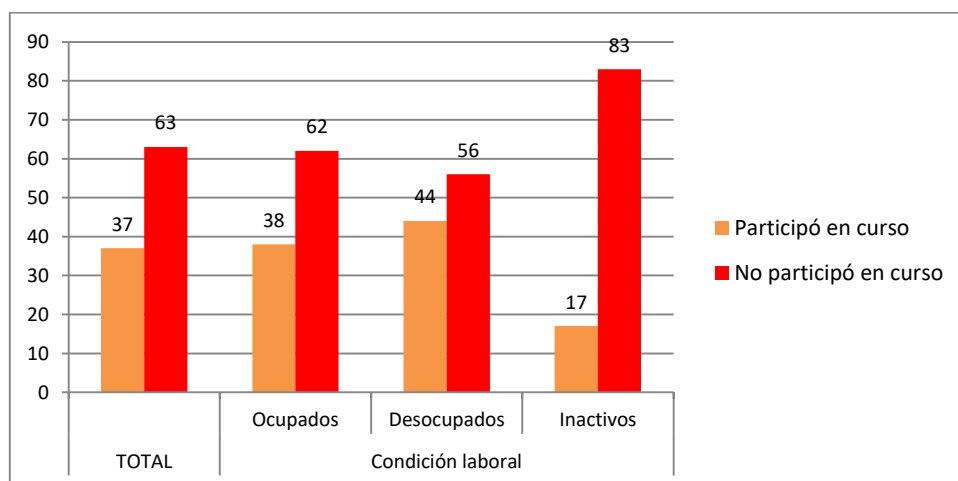
No obstante un 65% de los que cursó un diploma de especialización, lo finalizó y obtuvo el título. En la maestría y el doctorado éstos representan el 31% y el 35% respectivamente, indicando mayores dificultades para procesar las exigencias que se incrementan en estos espacios de formación.

Educación permanente.

Los cursos de educación permanente son otra opción de especialización o actualización por la que pueden optar los egresados más allá de la realización de posgrados. En general se trata de cursos de corta duración sobre tópicos específicos. Para este aspecto, el Censo consultó por la participación en estos cursos durante los años 2010 y 2011, es decir los dos años inmediatos anteriores a la realización de la encuesta.

El análisis arroja que un 37% de los encuestados realizaron cursos de este tipo, porcentaje relativamente alto si se considera que la consulta refería a un período de dos años. Es importante resaltar que en este tipo de cursos las diferencias según situación ocupacional así como lugar de trabajo se reducen considerablemente, incluso los desocupados declaran en mayor cantidad haber realizado cursos de formación continua que los ocupados en el período de referencia, lo cual tiene sentido, ya que se trata de cursos más accesibles tanto en lo que refiere al tiempo de dedicación como del punto de vista económico.

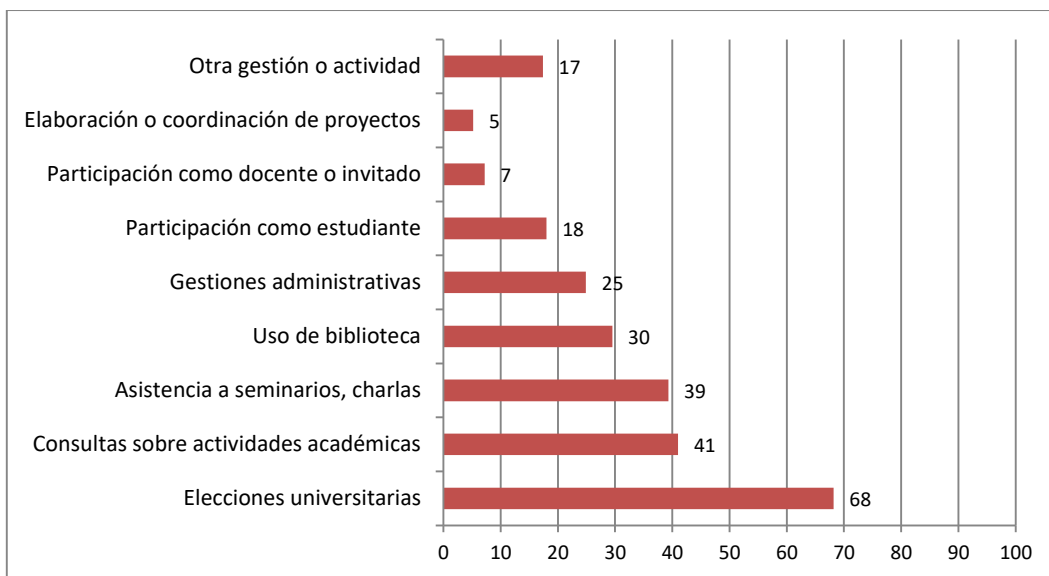
Gráfico 50: Porcentaje total y porcentaje de egresados por condición laboral según participación en cursos de formación permanente en el período de 2010 a 2011



Vínculo con la Facultad de Ciencias Sociales y el Departamento de Trabajo Social.

Al indagar sobre el grado de vinculación con la Facultad que mantienen los trabajadores sociales una vez egresados se realizaron una serie de preguntas de las cuales fueron excluidos aquellos que declaraban tener cargo docente (8% de los que contestaron la encuesta). Dentro del restante 92%, un 46% declara haber mantenido algún tipo de contacto con la Facultad en el último año.

Gráfico 51: Porcentaje de egresados según tipo de vínculo mantenido con la Facultad en el último año



Como se observa en el gráfico número 51, el motivo de mayor vinculación con la Facultad por parte de los egresados son las elecciones universitarias, con un 68% de personas que declaran haber estado en contacto a través de dicha actividad. Le siguen las consultas sobre actividades académicas con un 41% y luego la asistencia a seminarios y charlas con un 39%.

Es significativo el porcentaje de egresados que se acercan a la Facultad por razones académicas, sin que medie una obligación formal, (como estudiante, usuario de biblioteca, participante de seminarios y charlas, como docente o invitado y consultas sobre estas actividades). No obstante esto sigue instalado el desafío de incrementar la participación de los egresados en la Universidad tanto en las actividades del co-gobierno universitario, en los procesos de formación continua, así como en las múltiples formas que adquiere el

intercambio con docentes y estudiantes, de modo de compartir aprendizajes y enriquecer recíprocamente los diferentes perfiles profesionales.

Por otro lado y en cuanto a los medios utilizados para establecer el contacto la página Web es el más mencionado: un 46% de aquellos que se vincularon con la Facultad en el último año lo han hecho a través de esta herramienta. Le siguen el contacto personal en el Departamento de Trabajo Social (41%) y el e-mail (36%).

Vinculación con la Asociación de Asistentes Sociales del Uruguay (ADASU)

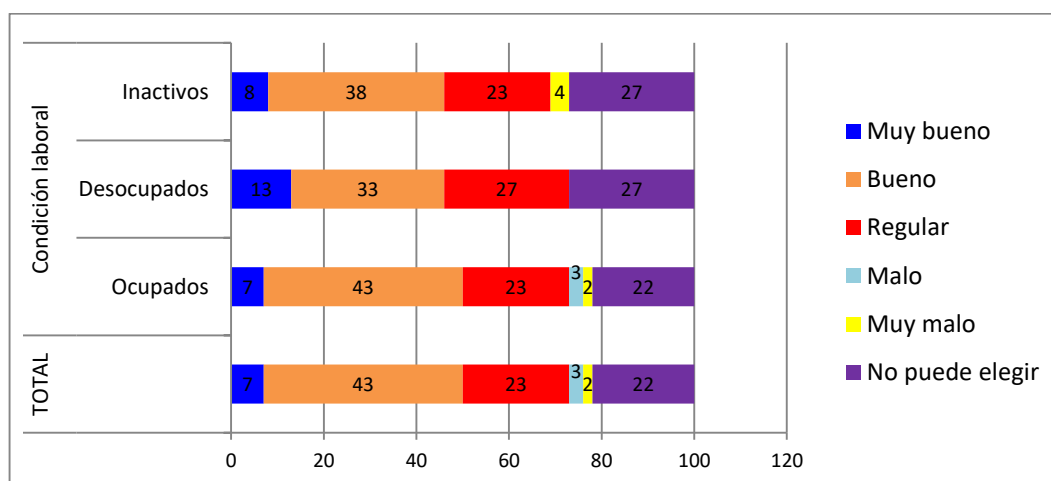
En el capítulo anterior ya se ha hecho referencia a la existencia de la Asociación profesional desde la reapertura democrática en nuestro país y del papel que la misma ha desarrollado. Se entiende que constituye un espacio de participación que contribuye a la afirmación de la legitimidad profesional y de trabajo colectivo en la defensa de los derechos de los trabajadores sociales y por tanto, conforma un ámbito de lucha por la afirmación de los asuntos atinentes a la profesión en sus diferentes facetas: derechos laborales, posibilidades de formación permanente, articulación con la Comisión de Ética y reafirmación de los derechos humanos y sociales que el colectivo profesional defiende y que ha plasmado en su Código de Ética.

Así también contribuye en la propuesta de Reglamentación de la Profesión (proyecto de ley) que ha recibido recientemente el apoyo de los espacios de cogobierno de la Facultad de Ciencias Sociales (en diciembre del 2017), luego de haber sido debatida y formulada a través de un grupo de trabajo y de varias asambleas abiertas a todos los trabajadores sociales del país.

Por estos motivos el Censo relevó algunos elementos acerca de los vínculos que los trabajadores sociales mantienen con la ADASU. En cuanto al nivel de adhesión se constata que casi 2/3 del total de egresados/as (64%) que respondieron al cuestionario del Censo, se encuentran afiliados a esta asociación profesional. Mientras tanto, dentro del 36% restante, casi la mitad (46%) estuvo afiliada a la Asociación alguna vez.

El grado de afiliación no presenta diferencias significativas por tramos de edad o sexo, aunque sí los docentes muestran porcentajes más altos con respecto al resto de los egresados (76% frente a un 63%). Las mayores diferencias se observan sin embargo al analizar los datos considerando la situación ocupacional, ya que un 65% de los ocupados declaran ser socios y solamente un 35% de los desocupados se encuentran en la misma situación. Más allá de estas diferencias, tanto ocupados como desocupados e inactivos presentan en su mayoría valoraciones positivas respecto al desempeño de ADASU.

Gráfico 52: Porcentaje total y porcentaje de egresados por condición laboral según valoración sobre el desempeño actual de ADASU



Cabe agregar que en un informe realizado en octubre de 2016 por la Comisión de Asuntos Laborales de ADASU se consigna que en ese momento estaban afiliados a esta asociación 1010 profesionales, de los cuales 32 estaban jubilados.

Por otra parte, lamentablemente a través del Censo no se relevó información acerca del nivel de sindicalización de los trabajadores sociales en los sindicatos de referencia de las instituciones en la que se desempeñan como trabajadores. Así como tampoco consideró otras formas de participación sociopolítica o de luchas colectivos de los profesionales. En general en documentos de algunos grupos de trabajo de ADASU (como el de Salud) y en comunicaciones en seminarios y encuentros de profesionales en Uruguay, se suele afirmar que en caso de existir sindicato de referencia en los sectores en que son asalariados, los profesionales suelen estar afiliados a ellos, aun cuando su participación en dichos ámbitos sea muy escasa, salvo excepciones. No obstante, como se indicara, no se cuenta hasta el

momento con información precisa en este sentido, que permita tener una imagen clara acerca de cómo han afectado al colectivo de los trabajadores sociales los cambios en el mundo del trabajo en términos de su capacidad de sindicalización y de lucha junto a los trabajadores en general. Estos aspectos se abordarán en el capítulo III a partir de los testimonios de trabajadores sociales recogidos en el marco de esta investigación.

A modo de síntesis

En este capítulo se avanza en el tratamiento y análisis de la información relevada fundamentalmente a través del Primer Censo de Trabajadores Sociales del Uruguay, para de esta manera caracterizar a los trabajadores sociales existentes en el país, aportando al abordaje de los siguientes objetivos de esta investigación:

i) realizar una caracterización socio-demográfica y socio-económica de los trabajadores sociales así como un mapeamiento de sus inserciones y condiciones laborales; ii) identificar las diferentes formas en que es "usado el trabajo" de los trabajadores sociales en términos de sus condiciones objetivas y subjetivas y su impacto en la vida de los profesionales; iii) analizar las tareas, funciones y competencias que desarrollan los trabajadores sociales en las políticas sociales a nivel nacional, y iv) comprender las significaciones que los trabajadores sociales dan a su ejercicio profesional y las condiciones en que éste es desarrollado.

En este sentido y sin la pretensión de cerrar las dimensiones abordadas en este capítulo, podemos decir que existen en el Uruguay unos 3000 trabajadores sociales que en su mayoría son mujeres (92%) y que encuentran en la última década, posibilidades de conseguir trabajo remunerado a través de procesos de inscripción en el mercado laboral y especialmente en el vinculado al ejercicio de la profesión en la que se formaron. Esto en un contexto en que como se vio en el Capítulo I las mujeres y los jóvenes tienen mayores dificultades para acceder al empleo, por lo que en esta última década podemos afirmar que esta formación profesional ha habilitado a un importante número de mujeres y en especial de mujeres jóvenes a acceder al mundo del trabajo.

Por otro lado este acceso e inscripción laboral no está exento de tensiones y contradicciones, y en los espacios ocupacionales los trabajadores sociales encuentran muy diversas

posibilidades así como limitaciones para el desarrollo laboral, personal y familiar de quienes se dedican al ejercicio del Trabajo Social. Entre otros aspectos cabe señalar que se advierte la existencia de inserciones laborales caracterizadas por la segmentación y heterogeneidad, tanto en lo que refiere al nivel de los salarios percibidos (estratificación) como a las formas de contratación y las relaciones y condiciones laborales en que desarrollan su quehacer en los diferentes sectores de inserción.

Se destaca como problema la existencia de bajos salarios para tratarse de trabajadores con formación terciaria y título universitario, así como la presencia de contratos a término y por proyectos, que hablan de procesos de precarización de las condiciones en que desarrollan su trabajo, así como de las condiciones de existencia propias y de sus familias.

La amplia mayoría se desempeña en el Estado o en organizaciones diversas de la sociedad civil que convienen con organismos estatales para llevar adelante proyectos, programas y servicios sociales. Por otro lado son muy escasas las inserciones laborales a nivel de las empresas privadas y no serán objeto de análisis en este documento.

Se destaca a su vez que las tareas que desarrollan los trabajadores sociales son múltiples y diversas, así como también las posibilidades de realizarlas con autonomía y de acuerdo a las orientaciones, valores e intereses defendidos por los profesionales. No obstante ello, en general los trabajadores sociales censados expresan satisfacción con su trabajo y con la relación de éste con la formación adquirida. Estas vivencias conviven contradictoriamente con situaciones de discriminación y violencia en los ámbitos laborales que afectan a estos trabajadores en forma minoritaria, pero que no dejan de requerir atención por los efectos negativos para los agentes profesionales que se enfrentan a estas situaciones generadoras de sufrimiento.

Por otro lado y sobre todo como forma de paliar los bajos salarios, los trabajadores sociales presentan condiciones de pluriempleo por lo que en general trabajan en diversos espacios ocupacionales y lo hacen más horas de las que desearían, a lo que se suman procesos de intensificación del trabajo, aun cuando trabajen menos horas, especialmente en algunos sectores de actuación.

Por otra parte, la mitad de los trabajadores sociales censados han realizado estudios de posgrado y se mantienen en contacto con la Universidad, mientras persiste un porcentaje elevado de profesionales (49%) que no han continuado su formación realizando cursos sistemáticos, con las consecuencias que esto conlleva para el desarrollo autónomo y calificado del ejercicio profesional.

En el siguiente capítulo se profundizará en diferentes aspectos de las dimensiones que se han caracterizado hasta aquí y se avanzará en dar cuenta de la complejidad de los espacios ocupacionales, de las condiciones y contenidos del trabajo de estos profesionales asalariados, de los niveles de autonomía que desarrollan y de su identidad y participación socio-política como trabajadores. Para ello se apela fundamentalmente al estudio y análisis de las percepciones y vivencias de sus protagonistas, a través de los testimonios recogidos de trabajadores sociales pertenecientes a diversos sectores del mercado laboral y de diversas fuentes documentales.

Capítulo III

Condiciones y contenidos del trabajo de los trabajadores sociales del Uruguay actual. El aporte y la mirada desde los testimonios de las profesionales

En este capítulo, centrado en el análisis de los testimonios recogidos a partir de entrevistas a una muestra de trabajadores sociales acerca de sus espacios ocupacionales, condiciones y contenidos del trabajo que realizan, se hace necesario recuperar los puntos de partida de esta investigación en lo que refiere a la concepción del trabajo de los profesionales del Trabajo Social.

El quehacer profesional como trabajo asalariado especializado y los condicionamientos de los espacios ocupacionales

En este sentido el aporte de Yamamoto es fundante en la medida que desde la década de 1980 inicia una serie de contribuciones, que aportan en la comprensión de la profesión desde una perspectiva en que se analiza el quehacer profesional y las condiciones en que se desarrolla, teniendo en cuenta la situación y desempeño laboral de los trabajadores sociales en tanto asalariados. Para esta autora el espacio profesional es un producto histórico, condicionado por las luchas por la hegemonía que se establecen entre las clases sociales fundamentales y sus respectivas alianzas, como por el tipo de respuestas teórico-prácticas densas de contenido político dadas por la categoría profesional. Afirmación que se fundamenta en el reconocimiento de que el trabajo profesional es tanto resultante de la historia como de los agentes que se dedican a él (Yamamoto, 1992).

La condición asalariada del ejercicio profesional presupone la mediación del mercado de trabajo en el que las exigencias colocadas por los diferentes empleadores materializan demandas, establecen funciones y atribuciones, imponen regulaciones específicas que enmarcan y contienen el quehacer a realizar por parte de los profesionales. Por otro lado, las formas de contratación, los niveles salariales, los recursos institucionales, establecen límites y posibilidades a la realización de la acción profesional. Ésta se encuentra constituida por

dichas condicionantes las que no son externas al ejercicio profesional sino que forman parte de él. Se genera así un campo de tensión que se entiende requiere ser estudiado en la particularidad del Trabajo Social para contribuir en la comprensión de sus características en la actualidad, teniendo en cuenta los procesos sociales en que el Uruguay está inmerso y de los que como país construye una particular configuración.

A partir de lo afirmado anteriormente se concibe la autonomía (relativa) del trabajador social, como producto de las formas de resolución de la interrelación entre los requerimientos y condiciones de las organizaciones contratantes, los sujetos con los que trabaja el profesional (que a su vez le colocan su situación, sus demandas y necesidades) y las finalidades, objetivos, estrategias de intervención, técnicas y actividades puesta en juego desde los profesionales. Estos, por su formación universitaria, por las definiciones colectivas en la asociación profesional, por su código de ética, son portadores de una direccionalidad ético-política, de fundamentos teórico-metodológicos, así como de un dominio técnico-instrumental que colocan en movimiento en sus intervenciones.

Por este motivo la autonomía (relativa) depende también de los propios profesionales, en su carácter colectivo (el conjunto de la categoría profesional) y en como individuos, trabajadores concretos, sujetos singulares que contribuyen con todo su bagaje y formación especializada a los procesos de intervención en las manifestaciones de la cuestión social. Estos trabajadores especializados son portadores de sus características particulares, determinadas a su vez por su pertenencia de clase, etnia, género, religión, etc., por lo que sus condiciones de vida también inciden en la configuración que finalmente adquiere su autonomía en cada situación concreta. Los procesos de formación continua, los espacios colectivos de reflexión, las posibilidades de generar conocimientos sobre la realidad en que intervienen y apropiarse del conocimiento socialmente generado, son dimensiones relevantes en la conformación de la legitimidad y autonomía profesional, aspectos que han sido considerados anteriormente al abordar el perfil que adquiere la categoría profesional en nuestro país.

De acuerdo a lo ya señalado las condiciones de trabajo conforman determinaciones relevantes de las posibilidades que tienen los profesionales de desarrollar prácticas efectivamente autónomas, dentro de los márgenes que el trabajo asalariado permite. Los

profesionales requieren de tiempo de no-trabajo, de recursos económicos y de condiciones de existencia que habiliten la efectivización de estos espacios de enriquecimiento intelectual y cultural permanente de los trabajadores sociales. En este sentido Iamamoto (2009) llama la atención hacia los riesgos que se corren si no se tiene en cuenta esta perspectiva de análisis, en el sentido que otras miradas pueden conllevar una responsabilización excesiva de cada profesional como exclusivo protagonista de su desempeño y de su empleabilidad. Es decir que se puede desarrollar una mirada teñida de conservadurismo y que es muy frecuente encontrar en las formas en que también se conciben los sujetos a los que está destinado el accionar profesional: la individualización de lo social y la responsabilización exacerbada de los sujetos analizados acerca de los problemas sociales que los afectan, arriesgando a perder de vista los condicionamientos estructurales y coyunturales que determinan las vidas de las personas y por ende, también de los profesionales.

Por otra parte interesa aquí considerar cómo se configura la identidad de estos trabajadores asalariados especializados. Identidad individual y colectiva que como tales y siguiendo los planteos de Martinelli (1997 y 2017) están siempre en movimiento y son inacabadas, porque entre otros factores el contexto económico, político y social le imprime su sello particular en cada momento histórico. Identidad que habla de la apropiación de su trabajo por parte de los trabajadores sociales; si lo viven como propio y se identifican en él, o si lo transitan en una suerte de extrañamiento (alienación) o de lejanía, exterioridad, a sus proyectos individuales y colectivos, en definitiva a la dirección y características que imprimen o imprimirían a su trabajo.

A su vez la identidad es considerada en esta investigación en términos de cómo visualizan los trabajadores su pertenencia a colectivos, su conciencia de ser parte de un colectivo más amplio que es el de todos los seres humanos que viven de la venta de su fuerza de trabajo, es decir del conjunto de los trabajadores, tengan o no empleo, tengan o no inserción laboral. En este sentido la identidad habla también, siguiendo a Druck (2011) de la pertenencia al colectivo de trabajadores como sujeto social más amplio, la que se viene socavando con los cambios culturales impuestos por la ideología neoliberal y las condiciones materiales que ha generado el desarrollo de este proyecto, que trasciende los cambios en el Estado y en el mundo del trabajo, de la mano de la reestructuración productiva internacional generada a partir de la crisis estructural del capital.

Veremos a continuación algunas expresiones de las formas de resolución de estas tensiones y desafíos en los procesos de trabajo de los profesionales. Se trata de un análisis que pone en diálogo los testimonios de los entrevistados con los objetivos de la investigación y por ende, busca considerar aspectos objetivos y subjetivos que se movilizan en su trabajo, a partir del discurso de estas protagonistas.

Consideraciones metodológicas

Este capítulo se centra en el análisis de los testimonios de trece trabajadoras sociales⁹² que fueron contactadas y entrevistadas entre los meses de octubre y diciembre de 2017, y en los documentos⁹³ que a través de ellas y de otras profesionales que participan activamente de la Asociación de Asistentes Sociales del Uruguay, se pudo recoger. El objetivo fundamental de las entrevistas semi-estructuradas es el de recoger la voz, las percepciones y vivencias contenidas en los testimonios de las protagonistas de la profesión. La técnica cualitativa empleada en el relevamiento posibilita tener en cuenta los puntos de vista y elementos vitales de dichas profesionales y sus trayectorias. De este modo se pretende profundizar en aspectos que no fueron relevados en el censo, así como actualizar y complementar la información recogida en 2011, con una nueva y diferente aproximación a las condiciones y contenidos del trabajo asalariado de los trabajadores sociales en los espacios ocupacionales en que se desempeñan.

Los principales tópicos que abordan las entrevistas son los siguientes:

⁹² Las desgrabaciones de dichas entrevistas y la pauta que orientó su realización se adjuntan en soporte magnético (CD).

⁹³ Los documentos considerados aquí refieren a los que han sido elaborados por diversos núcleos de profesionales, grupos de trabajo conformados por sectores de intervención como lo son la salud y la educación y la comisión de asuntos laborales de ADASU. Otros fueron generados por profesionales para su exposición en encuentros abiertos de debate y reflexión colectiva (espacios de intercambio en ADASU, conmemoración del día de los trabajadores sociales, etc.) o para su publicación en diferentes revistas uruguayas. A estos documentos se suman: llamados públicos a profesionales del Trabajo Social (concursos) de las distintas áreas de actuación, y llamados genéricos a profesionales del área social y afines, en los que son considerados los trabajadores sociales entre otras profesiones convocadas. Se consideran además el Código de Ética que orienta las intervenciones profesionales en Uruguay y el Proyecto de Reglamentación de la Profesión elaborado durante el año 2017 y que se viene discutiendo y trabajando con parlamentarios con miras a su aprobación legislativa.

- **las tareas, competencias y atribuciones que desarrollan, así como las demandas que reciben desde las instituciones y desde los sujetos destinatarios de su trabajo;**
- **las posibilidades y limitaciones para desarrollar el trabajo con autonomía;** incidencia en la definición de las políticas en que se inscriben, en sus características y orientaciones; - coincidencias o conflictos con dichas políticas en términos ético-políticos, teórico-metodológicos y técnico-operativos;
- **las condiciones y relaciones sociales en el trabajo** atendiendo a las formas de contratación, de ingreso, derechos laborales, características y extensión de la jornada de trabajo; incentivos, recursos humanos, materiales y financieros; clima laboral; local y equipamiento para el trabajo; otros empleos y razones; seguridad/inseguridad en el empleo;
- **las condiciones de vida (asociadas al trabajo),** tiempo de no trabajo y sus contenidos: ocio, recreación, vida familiar, vida cultural y espacios de sociabilidad, formación y espacios de intercambio sobre el quehacer profesional; participación en tareas de cuidado familiar, división sexual del trabajo de cuidado;
- **la participación socio-política,** relaciones con ADASU y sindicatos del sector en que trabajan; tipo de relación con esos espacios colectivos como trabajadores y profesionales;
- **la población destinataria del trabajo que realizan:** características, necesidades, problemáticas que los afectan, vínculos que desarrollan;
- **los impactos en la vida del trabajador en términos de la apropiación de su quehacer;** identidad como oposición a la alienación en y con el trabajo; satisfacción/insatisfacción que proporciona el trabajo y motivos o razones de estas vivencias; realización profesional; impactos en la salud del trabajador (física y mental).

Como aspectos centrales a analizar se ubican los que remiten a los siguientes objetivos de esta investigación:

- a) avanzar en el conocimiento acerca de las condiciones en que desarrollan su trabajo y las significaciones que los trabajadores sociales dan a su ejercicio profesional y a las condiciones en que éste es desarrollado;
- b) identificar las tensiones, contradicciones o concordancias que pueden existir entre las tareas, funciones y competencias que desarrollan los trabajadores sociales y los requerimientos y posibilidades institucionales, así como con las necesidades de la población a la que está destinado su trabajo;

c) analizar la configuración que adquiere en este momento histórico la autonomía relativa de estos profesionales asalariados, así como la identidad que construyen en términos de los niveles de apropiación o ajenidad con el trabajo que desarrollan (adjudicación de sentido) y en su vinculación y participación a la ADASU, a los sindicatos de su sector, u otras formas de accionar colectivo de resistencia y rebeldía frente a sus condiciones de trabajo y de existencia.

La muestra de profesionales a entrevistar se confeccionó teniendo en cuenta que estuviera compuesta por trabajadores sociales cuya formación correspondiera a distintos planes de estudios desarrollados por la Universidad de la República en diferentes periodos históricos y que a su vez, incluyera en forma equitativa tres integrantes de cada uno de los siguientes sectores del mercado laboral uruguayo actual: la salud pública, la atención a la infancia y adolescencia, la educación, y diferentes programas socio-asistenciales de la órbita del Ministerio de Desarrollo Social, llevados adelante a partir del año 2012 y focalizados en la pobreza extrema con la modalidad de abordaje de proximidad. Estos programas son: Uruguay Crece Contigo (UCC), Cercanías (con sus Equipos Territoriales de Atención Familiar o ETAF) y Jóvenes en Red.

Los sectores de la salud y de la infancia y adolescencia, son los que contienen organismos contratantes de trabajadores sociales desde los orígenes de la profesión e involucran la mayor cantidad de profesionales, como se establece en los capítulos anteriores y se desprende del Primer censo de egresados Trabajo Social, por lo que se consideró relevante incluirlos en la muestra. Es de señalar a su vez que desde la década de 1980 el sector de la infancia y adolescencia desarrolla un importante proceso de incorporación de modalidades de gestión que involucran la cooperación público-privado para la ejecución de los programas y servicios sociales, incluyendo de esta manera a diversas organizaciones de la sociedad civil (ONG, asociaciones civiles, fundaciones, iglesias, cooperativas de trabajadores, y más recientemente, sindicatos). En mucho menor medida el sector de la salud desarrolló esta modalidad, en el ámbito del primer nivel de atención en lo que son las policlínicas barriales de menor envergadura, pero apelando a distintas modalidades de voluntariado de los vecinos con diferentes niveles de organización y su articulación con ONG. Los trabajadores sociales de ambos sectores entrevistados para este trabajo son asalariados del Estado, aunque en

algún caso la contratación es realizada por la intermediación de un organismo para-estatal como lo es el Patronato del Psicópata⁹⁴.

Por su parte el sector de la educación pública, si bien se reconoce que tempranamente detectó la necesidad de profesionales del trabajo social bajo la influencia de los médicos escolares, tuvo un mínimo desarrollo en términos de generación de puestos de trabajo hasta mediados de la década de 1990. Es decir que se trata de un sector donde el espacio ocupacional crece efectivamente en el periodo de consolidación de las propuestas neoliberales. Los puestos de trabajo para los trabajadores sociales han seguido creciendo en los últimos quince años, sobre todo ante la persistencia de agudas expresiones de la cuestión social y la afectación por sus secuelas de diversos sectores de trabajadores, que ha sido acompañada de una ampliación de la intervención estatal sobre todo en los gobiernos del Encuentro Progresista-Frente Amplio. Los trabajadores sociales en este sector son directamente asalariados del Estado.

El sector de programas socio-asistenciales seleccionados del MIDES (en modalidades de contratación directa de profesionales o a través de convenios con organizaciones diversas de la sociedad civil), es posterior al año 2012 y su desarrollo se produce con la definición política que determina el aumento de los programas y proyectos focalizados en la pobreza y en la pobreza extrema. Estos conforman un espacio ocupacional más reciente para los trabajadores sociales y para otras profesiones que son convocadas para su ejecución, sin desconocer que los programas y proyectos asistenciales se expanden desde la fundación del

⁹⁴ El Patronato del Psicópata es una institución creada por ley en 1948 y que a través del tiempo ha ido modificando sus objetivos y funciones en relación a la atención de la problemática de la Salud Mental en el Uruguay. Se regula por normas del derecho privado pero tiene cometidos públicos establecidos por diferentes leyes. Está dirigida por una Comisión Honoraria integrada por las principales autoridades de los servicios públicos en el área de la salud mental y otros integrantes designados por el Poder Ejecutivo. Se solventa con aportes del Estado, especialmente contribuciones de la Administración de los Servicios de Salud del Estado (ASSE), contribuciones que la Comisión Honoraria gestione de organismos públicos, donaciones, herencias o legados de particulares, etc. En la actualidad la Comisión Honoraria del Patronato del Psicópata brinda apoyos técnicos a ASSE a los efectos de proporcionar atención a los pacientes psiquiátricos bajo su responsabilidad e instrumentar los programas de atención definidos por las autoridades en la materia (<http://centromartinezvisca.org.uy/comision-honoraria/>).

MIDES (en el año 2005) trayendo consigo la ampliación de las ofertas de empleo para todas las profesiones del área socio-asistencial.

Por otra parte la selección de las personas que efectivamente se entrevistaron en esta investigación se llevó adelante a partir de contactos personales de la entrevistadora y de otras colegas al tanto de los objetivos perseguidos por este estudio. Este proceso de acercamiento a las entrevistadas modificó en parte las decisiones tomadas al inicio en algunas cuestiones que no cambiaron sustantivamente los criterios definidos para la selección de la muestra. En este sentido, se entrevistó a una profesional más de la salud (de las que estaban previstas) dado que tomó la iniciativa y se interesó *in situ* por participar, configurándose una entrevista grupal con otra trabajadora social que contactamos inicialmente y con la que compartía el espacio institucional. Por otro lado, en el grupo de las entrevistadas no se contó con egresadas del Plan de Estudios 2009 de la Licenciatura en Trabajo Social de la UdelaR, que como se señalara en el capítulo anterior, es el plan vigente en la actualidad y del que comenzaron a egresar trabajadores sociales durante el año 2014. Sí están representadas egresadas de los restantes planes de estudios desde 1977.

Las entrevistas fueron acordadas previamente vía correo electrónico o en forma telefónica, planteando los objetivos de la investigación, la modalidad de trabajo y la duración estimada que inicialmente se pensó en dos horas aproximadamente. La duración de las entrevistas luego se amplía en la mayor parte de los casos, dado que al ser pensadas como espacio flexible que posibilita la escucha de los testimonios de las profesionales sobre las dimensiones propuestas, se extendieron a tres horas en la mayoría de ellas y en algunas llegó a cuatro horas. Esto se debe al interés manifestado por las entrevistadas que se explayaron en los diferentes aspectos tratados, dándoles mayor o menor relevancia de acuerdo a su propia jerarquización de los temas.

Si bien se definen previamente los tópicos a ser relevados y se elabora una pauta de entrevista orientadora, se deja libertad a las trabajadoras sociales para extenderse en los aspectos que más les interesan. Se procede a la grabación y se lleva registro escrito de los aportes y observaciones realizadas durante su transcurso, lo que permite hacer avances sucesivos en el análisis y la reflexión entre las diferentes entrevistas.

Con este material, y los documentos institucionales relativos a condiciones y contenidos del trabajo que aportan las profesionales que brindan su testimonio, así como otros grupos de profesionales movilizadas y nucleadas en ADASU, se elabora este capítulo donde se privilegia la voz de las trabajadoras sociales, que son todas del sexo femenino a pesar que eso no fue intencionalmente buscado⁹⁵. Es a través de su discurso que se puede hacer una aproximación a la forma en que viven sus espacios ocupacionales, las relaciones y condiciones en que desarrollan su trabajo. Es por medio de sus testimonios que se llega a algunas particularidades de las políticas públicas y a las instituciones en que se inscriben, así como a las diferentes políticas sociales a las que se vinculan en su quehacer. También se arriba a una visualización de las características socio-económicas predominantes de la población destinataria de la labor de las trabajadoras sociales, así como a las necesidades y demandas de dicha población y a las diversas expresiones de la cuestión social a las que deben hacer frente en su tarea cotidiana.

Perfil de las entrevistadas

Se reproduce en el cuadro siguiente algunas características generales de cada una de las entrevistadas y sus espacios ocupacionales que permite visualizar el perfil de quienes participaron con su tiempo y sus aportes en el marco de esta investigación.

Nombre ⁹⁶ de la entrevistada	Fecha de realización de la entrevista	Edad	Plan de estudios cursado	Lugar de trabajo	Otros elementos del perfil de la entrevistada
Nancy	12 de diciembre de 2017	31	Plan 1992- Egresó en 2010	ONG en convenio con INAU-MIDES por Programa Asistencial (contratada por 20 horas semanales) Otros empleos: Centro de Atención a la Infancia y la	Tiene un hijo nacido en 2017 y acaba de reintegrarse de su licencia maternal. Vive con su pareja y recibe apoyo familiar para el cuidado de su bebé. Tiene una especialización en intervención familiar realizada en la UdelaR

⁹⁵ Es de recordar que de acuerdo a la información relevada en el Censo de TS en diciembre de 2011, el 92% de los trabajadores sociales en Uruguay son mujeres.

⁹⁶ Los nombres utilizados aquí son imaginarios, se los utiliza para preservar la personalización de los testimonios a la vez que la confidencialidad de las entrevistas realizadas,

Nombre ⁹⁶ de la entrevistada	Fecha de realizaci n de la entrevista	Edad	Plan de estudios cursado	Lugar de trabajo	Otros elementos del perfil de la entrevistada
				Familia (CAIF) 12 horas semanales.	(posgrado). Se desempeña como trabajadora social desde que se tituló en 2010 (7 años de trayectoria).
Leticia	28 de noviembre de 2017	39	Plan 1992- Egresó en 2009	MIDES-Programa Asistencial (contratada como unipersonal por 40 horas semanales) Trabajo hasta 2012 en CAIF. Hoy no tiene segundo empleo.	Vive sola en una cooperativa de vivienda y considera a los cooperativistas como su familia actual. Trabajó en tareas similares al ejercicio profesional varios años antes de graduarse. Ejerce la profesión como asalariada desde que se tituló por lo que tiene una trayectoria de 8 años de ejercicio profesional. Ha realizado varios cursos de formación pero no estudios sistemáticos de posgrado.
Mónica	18 de diciembre	39	Plan 1992- Egresó en 2012	Coordinadora de equipo de operadores sociales en programa asistencial (MIDES). Contratada como unipersonal a través de la Corporación Nacional para el Desarrollo (contrato que se rige por el derecho privado por 35 horas semanales) Ha trabajado contratada puntualmente para hacer entrevistas a estudiantes de magisterio por el Fondo de Solidaridad	Tiene cuatro hijos pequeños y vive junto a su pareja en una cooperativa de vivienda en la que encuentra espacios de sociabilidad enriquecedores y reconfortantes. Ejerce la profesión desde que se tituló (5 años de trayectoria) y en la actualidad desarrolla tareas como coordinadora. Tiene dos títulos terciarios y un diploma de especialización. En la actualidad opta por tener un sólo empleo debido a las exigencias de las tareas de cuidado familiar y a la corta edad de sus niños. En otros momentos de su trayectoria tuvo dos empleos.
Gabriela	17 de noviembre de 2017	33	Plan de estudios 1992- Egresó en 2013	Administración Nacional de Educación Pública (ANEP) Contratada por 30 horas semanales Es la única trabajadora social en un centro educativo que tiene 800	Tiene dos hijos en edad escolar y vive con su pareja. Trabajó en tareas vinculadas a la profesión desde mucho tiempo antes de finalizar su carrera, por lo que tiene una rica experiencia en diferentes programas y servicios sociales. Desde que se tituló siempre ha tenido 2 o

Nombre ⁹⁶ de la entrevistada	Fecha de realizaci n de la entrevista	Edad	Plan de estudios cursado	Lugar de trabajo	Otros elementos del perfil de la entrevistada
				estudiantes y dos turnos de funcionamiento Otro empleo en la actualidad: CAIF 15 horas semanales	3 empleos como trabajadora social en una trayectoria profesional de 4 años. Ha realizado muchos cursos de formación pero no tiene estudios sistemáticos de posgrado.
Laura	6 de diciembre	57	Plan de estudios 1978- Egresó en 1982	Asesora en ANEP (contratada por 20 horas semanales) Otros empleos en la actualidad: -Poder Judicial 20 horas semanales -Docente en la UCUDAL	Es una profesional de extensa trayectoria (35 años de ejercicio de la profesión) que ocupa cargos destacados en las diversas instituciones en que trabaja. Tiene hijos grandes y vive con su pareja. Tiene estudios de posgrado (especialización y dos maestrías) y otros diversos cursos de formación permanente.
Lorena	14 de diciembre	44	Plan de estudios 1992- Egresó en 2007	ANEP- Contratada por 40 horas semanales. Otro trabajo en la actualidad: docente en Formación Docente (8 horas) Anteriormente fue Alfabetizadora laboral en UTU y Trabajadora Social en liceo público.	Se desempeña como asesora en una dirección. Vive con su pareja. Además de ser trabajadora social tiene otro título terciario y una Maestría culminada. Está en una fase de crecimiento en su carrera profesional (10 años de ejercicio). Trabajó en más de un lugar por mucho tiempo y debió optar por dedicarse a un sólo espacio de inserción por las exigencias del cargo actual.
Nora	27 de noviembre	47	Plan de estudios 1967- Reformula ción 87 Egresó en 1994	Centro de Salud local (sector salud -ASSE) Contratada por 22 horas semanales Otros empleos en la actualidad: CAIF y en Policlínica de salud sexual y reproductiva de una mutualista.	Tiene tres hijos, la de menor edad es adolescente. Postergó el inicio del ejercicio profesional hasta 1999 porque al recibirse ya tenía una hija muy pequeña y no contó con apoyos familiares para las tareas de cuidado. A su vez cuando se recibió eran menores las ofertas de trabajo para los trabajadores sociales que hoy en día. Luego siempre tuvo más de un empleo como profesional. Tiene en la actualidad 20 años de trayectoria. Ha realizado muchos cursos inherentes a

Nombre ⁹⁶ de la entrevistada	Fecha de realizaci n de la entrevista	Edad	Plan de estudios cursado	Lugar de trabajo	Otros elementos del perfil de la entrevistada
					temas y problemas de sus espacios de trabajo. No ha podido realizar estudios de posgrado sistemáticos (Diplomas o Maestría).
Alicia	24 de noviembre de 2017	57	Plan 1992- Egresó en 2007	Equipo de Salud Mental de ASSE (en servicios de policlínicas) Contrato de derecho privado (estable) vía Patronato del Psicópata por 28 horas semanales Policlínicas municipales (20 horas semanales)	Inió la Licenciatura con más de 40 años de edad. Ejerce la profesión desde que se recibió hace 10 años y tiene desde entonces más de un empleo. Vive sola ya que tiene una hija independiente. Ha seguido capacitándose a través de diversos cursos pero no ha realizado estudios de posgrado aunque le interesa continuar su formación (Diplomas de especialización)
Yanet	23 de noviembre de 2017	50	Plan 1967- Reformula ción 87 Egresó en 1993	Servicio de Policlínica de sector salud -ASSE (contratada por 24 horas semanales). Busca un segundo trabajo.	Tiene una hija adolescente y vive con su pareja. Siempre tuvo más de un empleo en su trayectoria de 24 años de ejercicio de la profesión, pero finalizó su último contrato en una ONG y en el último tiempo le ha sido dificultoso conseguir un segundo trabajo. Se ha desempeñado en variados proyectos que implicaron el trabajo directo en asentamientos precarios y procesos de regularización. Ha realizado algunos cursos luego de graduada vinculados a su área de intervención. No tiene estudios sistemáticos de posgrado (Diploma de especialización o Maestría).
Olivia	23 de noviembre de 2017	51	Plan 1978 Egresó en 1992	Servicio de policlínica de ASSE (contratada por 24 horas semanales) Busca un segundo trabajo.	Tiene tres hijos jóvenes y vive con ellos y su pareja. Siempre tuvo más de un empleo como profesional en una trayectoria de 25 años. En el último año acabó su contrato en su segundo empleo y no ha podido conseguir otro. Inió posgrado (Diploma

Nombre ⁹⁶ de la entrevistada	Fecha de realización de la entrevista	Edad	Plan de estudios cursado	Lugar de trabajo	Otros elementos del perfil de la entrevistada
					de especialización) pero no pudo entregar el trabajo final por problemas de salud.
Mariana	27 de noviembre de 2017	51	Plan 1967- Reformula ción 1987 Egresó en 1993	Ocupa una subdirección por concurso (sector infancia y adolescencia- INAU) Contratada por 30 horas semanales (que le insume mucho más) Antes tenía dos empleos.	Vive con su pareja y sus hijos. Trabajó como trabajadora social desde que se recibió en 1993. Hoy desempeña un cargo de dirección y está en un momento muy productivo de su carrera luego de 24 años de trayectoria. Le apasiona su trabajo y se dedica con entusiasmo a él. Tiene formación sistemática de posgrado (Diploma de especialización y múltiples cursos de formación permanente) y es una voraz estudiosa de los temas de su área. Tiene un solo empleo por las exigencias de su cargo actual. En su trayectoria siempre tuvo dos empleos.
Ana María	11 de diciembre de 2017	59	Plan de estudios 1977- Egresó en 1985	Ocupa una subdirección por concurso (sector infancia y adolescencia-INAU) Contratada por 40 horas semanales Trabaja además en un colegio privado que tiene un servicio psicosocial para los alumnos y sus familias. Siempre trabajó en dos o tres empleos como TS	Vive con uno de sus hijos (ya mayores) y otro vive en forma independiente. Es viuda y al fallecer su esposo sus hijos eran pequeños y no tenía vivienda propia. Siempre tuvo más de un empleo como profesional. Hoy tiene un cargo de dirección y una extensa y rica trayectoria que abarca 32 años de ejercicio profesional. Ha empezado a pensar en su jubilación que no quiere postergar mucho tiempo. Tiene formación de posgrado en su área de intervención y realizó estudios y pasantías en el exterior.
Margarita	13 de diciembre de 2017	59	Plan 1977- Egresó en 1986	Subdirección por concurso (sector infancia y adolescencia-INAU) Contratada por 30 horas semanales	Vive co su pareja desde hace 40 años, tiene dos hijos mayores. Uno de ellos es independiente y tiene su propia familia (nietos de la entrevistada). Su esposo

Nombre ⁹⁶ de la entrevistada	Fecha de realizació n de la entrevista	Edad	Plan de estudios cursado	Lugar de trabajo	Otros elementos del perfil de la entrevistada
				Docente grado 3 en Programa Apex- Cerro (UdelaR) 10 horas semanales	está jubilado y tuvo un cargo importante en una empresa privada. Trabaja desde antes de titularse en tareas conexas con la profesión. Desde que egresó ha desarrollado una extensa y rica trayectoria profesional (31 años en la misma institución en al que hoy tienen un cargo de dirección). Tienen dos empleos que le apasionan. Ha realizado estudios sistemáticos de posgrado y muchos cursos de formación permanente. Está pensando en su retiro jubilatorio.

Como se observa en el cuadro anterior se trata de trabajadoras sociales que se encuentran entre los 31 y los 59 años de edad. Se desempeñan en diferentes sectores y niveles jerárquicos en el desarrollo de las políticas sociales, y están radicadas y realizan su trabajo en el departamento de Montevideo, salvo una de ellas que trabaja en Montevideo pero su domicilio es en la ciudad de Las Piedras, departamento de Canelones.

Por otro lado como ya se ha señalado, todas las entrevistadas son mujeres, condición propia de la mayoría de los trabajadores sociales en nuestro país, lo que sin ser objeto central de este trabajo no puede ser soslayado. Sobre todo si se tiene en cuenta que esta situación no está exenta de consecuencias en una sociedad que en general remunera a las mujeres -por su condición de tales- con ingresos equivalentes al 65% de lo que ganan los hombres a igual educación y capacitación; brecha de ingresos que aumenta a medida que aumenta el nivel educativo (Batthyány et alli 2007). Esta tendencia indica al menos que en nuestra sociedad se mantiene una subalternidad de género que atraviesa también los segmentos profesionales. Al mismo tiempo no se pueden desconocer los legados socioculturales que se ponen en juego, los que agudizan las condiciones de vida de las trabajadoras sociales con la doble jornada laboral que aun afecta a la mayoría de las mujeres a pesar de las luchas y conquistas de las últimas décadas. La condición de género en las entrevistadas supone la consideración

de tiempos destinados a la procreación, así como la atención, cuidado y protección de otros miembros de la familia (hijos especialmente).

A su vez en su trayectoria laboral todas las entrevistadas se han desempeñado en al menos dos empleos simultáneamente, y en su mayoría en la actualidad tienen dos inserciones laborales, salvo en cinco casos en que dos de ellas se han quedado sin el segundo empleo (por finalización de los proyectos) y están buscando otro, y tres casos más en los que por razones vitales han definido no tenerlo. Esto se debe a que una de ellas tiene cuatro hijos pequeños y a que las exigencias y responsabilidades en su empleo principal las han llevado a dedicarse en exclusividad, lo que acontece con las otras dos entrevistadas que tiene un solo empleo.

Por otra parte la mayoría de ellas (70%) ha realizado estudios de posgrado que han culminado (o están próximas a hacerlo) o tienen finalizadas dos carreras terciarias, lo que indica en la mayor parte de las entrevistadas niveles importantes de formación o especialización.

La amplia mayoría vive con su familia, tienen hijos y el sustento familiar se basa en la venta de la fuerza de trabajo de sus integrantes adultos (asalariados).

Dimensiones de análisis

Las dimensiones que se profundizarán en este capítulo son las siguientes:

- a) condiciones en que se desarrolla el trabajo de las trabajadoras sociales y significaciones que dan al ejercicio profesional y a las condiciones en que éste se desarrolla;
- b) contenidos del trabajo profesional, demandas institucionales, características y necesidades de la población atendida;
- c) características que adquiere en este contexto la autonomía profesional (relativa) y la identidad profesional de las trabajadoras sociales.

Condiciones de trabajo y su significación para sus protagonistas.

Tipos de cargos que ocupan las trabajadoras sociales: estabilidad/incertidumbre e inseguridad.

Las entrevistadas se desempeñan en su trabajo principal en cargos de diferente naturaleza. Tienen cargos públicos estables ocho de estas trabajadoras sociales (62 %) es decir que son parte del personal de planta de las instituciones a las que pertenecen. Mientras otras dos tienen contratos para trabajar en el Estado pero intermediadas por organismos que se rigen por el derecho privado y dos más son contratadas como empresas unipersonales también por un organismo estatal. Finalmente una es trabajadora social estable (de planta) de una ONG. Todas están registradas y aportando a la seguridad social.

No obstante la situación mayoritaria de estabilidad y formalización en los empleos que lo anteriormente planteado indica, se advierten niveles de inseguridad acerca del futuro: las más jóvenes con contratos por tiempo determinado y en programas que están sufriendo reestructuras diversas que las entrevistadas visualizan con inseguridad sobre todo por riesgo de disminución salarial.

Leticia: En realidad toda la cuestión laboral es una incertidumbre, nosotros estamos firmando contratos cada 6 meses, ahora hace 1 mes firmamos y creo que este fue un poco más largo, que va a ser hasta marzo del año que viene, donde supuestamente va a salir lo del provisorio, pero sí, mucha gente ha renunciado porque no le da como mucha seguridad en cuanto a la estabilidad de lo laboral.

Mónica: Entonces, cada seis meses tenés que ir a la CND, te llega un mail porque tenés que renovar el contrato. Pero esto fue en el 2013, estamos en el 2017 y hace ya como 2 años que se está por regularizar la situación donde el MIDES absorbe toda esta población. No somos solo nosotros, hay un montón de programas que están en esta realidad como UCC, un montón. Entonces pasaríamos a ser funcionarios, con todo lo que eso trae aparejado porque es “¿cómo sería, habría que volver a concursar?”, el tema de los salarios ¿cómo quedaría?, eso trae aparejado una rebaja salarial. Entonces imaginate el conflicto que hay porque nos rebajan el sueldo. Y ahora supuestamente estamos en esa etapa de transición que, a marzo ya estaríamos incorporados como funcionarios MIDES.

Por otro lado, algunas con más trayectoria y con cargos de responsabilidad explicitan su inseguridad acerca de sus salarios a futuro sin son retiradas de sus puestos actuales, por decisiones institucionales o cambios en las autoridades políticas (debido a ascensos no totalmente formalizados a pesar de mediar concursos):

Mariana: Nosotros fíjate que concursamos, empecé el concurso en el 2006 con este modelo de encargatura que iba a ser transitorio, pero que además es sumamente frágil, mañana dicen que no y yo en diciembre ya no cobro como encargatura. Vuelvo al cargo anterior, porque además lo dice, es un contrato interino, transitorio... pero tiene que haber proceso de concursos, tiene que haber una escala salarial más acorde

Margarita: Ese es el cargo. Porque el que tengo por concurso también pero es de encargatura interina precaria. Es como un cargo que no entraron en el presupuesto, somos todos concursados pero interinos. Todos hemos concursado en carácter interino y precario.

Bajos ingresos y ausencia de reconocimiento para asalariados que realizan un trabajo complejo, con formación universitaria y especialización de posgrado.

Algunas de las entrevistadas manifiestan venir de una historia laboral que ha estado marcada por la precariedad y el no reconocimiento hacia su trabajo y su nivel de formación, como se ve a continuación:

Mariana: Y estaban en el Instituto en un momento donde no había proyección de regularización de los técnicos y lo que te asignaban, muy perversamente, te asignaban la función pero no el cargo, y en esa situación estuve desde el 93 hasta el 2004. Once años estuve ejerciendo como Trabajadora Social, teniendo la función pero no el cargo. ...yo ganaba lo mínimo... es más, con todo respeto, teníamos un compañero discapacitado que estaba a cargo de la recepción que ganaba más que yo. No había llamados, el proceso era extremadamente lento y se tramitaba en su momento, que fue muy polémico, la regularización, por el artículo no me acuerdo cuál. Y eso fue muy lento, incluso más, se crearon áreas nuevas del Instituto en aquella época, que hubieron llamados externos con cargos y los que estábamos adentro no teníamos cargos. Teníamos que renunciar, que también era un riesgo, y yo no lo podía asumir porque necesitaba el sueldo, y había colegas que entraron directamente con el cargo.

(...)En el 2004. Por proceso de regularización, no de concurso, ahí accedo al grado base del cargo de Trabajador Social.

Se confirma por otra parte, a través de las entrevistas, la continuidad en la actualidad de los bajos salarios percibidos por los trabajadores sociales tal y como surge de la información recogida en el Censo 2011.⁹⁷ Se trata de muy bajos salarios si se tienen en cuenta que se requiere o se tiene formación profesional (nivel educativo terciario finalizado y formación de posgrado en muchos casos), y las exigencias y responsabilidades de los espacios laborales que ocupan. En las entrevistas surge además que esta situación se comparte con otras profesiones que se desempeñan en "lo social" como espacio laboral con una tendencia a la falta de reconocimiento que se traduce a través del salario recibido.

Leticia: En cuanto a lo salarial, es bajo. Yo creo que para la tarea que hacemos que es muy intensa, porque uno no descansa desde que llega hasta que se va, y por lo que implica, estás todo el tiempo trabajando con personas, con sus problemáticas, con lo que acontece, no sólo en el territorio más de Secundaria, sino en lo que me corresponde a mí o lo que es el trabajo más por fuera, como la familia de estos gurises, en qué territorio se mueven. Es un trabajo muy lindo pero estás al palo, es intenso y me parece que económicamente no es valorado; como no son valorados otros trabajos dentro de esa área. Creo que los trabajos que están más asociados a los procesos sociales, son sueldos bajos.

El valor hora del salario recibido por profesionales de extensa trayectoria y acumulación en una institución pública y con nivel de formación de posgrado en diciembre de 2017, está apenas por encima del salario mínimo por hora sugerido por ADASU en marzo del 2015⁹⁸. En algunos de los testimonios aparece además la diferencia de salarios entre el sector público y el sector empresarial privado, donde éste otorga mejores remuneraciones aún en cargos que requieren menor calificación. Estando a cargo de un Área y con un equipo de 10 personas bajo su responsabilidad directa, en un caso, y 9 en otro, dos de las profesionales -que reúnen

⁹⁷ Se recuerda aquí como referencia que el 54% de los encuestados expresa recibir salarios líquidos inferiores a los 20.000\$ (equivalentes en ese momento a 1.031u\$s), mientras que el 84% de los profesionales recibe menos de 30.000\$ (1.546u\$s) en su trabajo principal. El dólar a diciembre de 2011 se cotiza en Uruguay a 19,40\$uruguayos (de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística).

⁹⁸ ADASU definió en marzo de 2015, como recomendación o sugerencia, que el salario por hora de los profesionales debía ser como mínimo de 360\$ la hora (nominal) es decir 12,46u\$s a diciembre de 2017.

las condiciones antes señaladas de tener formación de posgrado, y extensa trayectoria- expresan:

Mariana: Yo gano \$42.000⁹⁹ (líquido), \$47.000 nominal... Mi salario está totalmente desajustado, no niego que la gente en general, sobre todo en los cargos de responsabilidad... Mi esposo está en el ámbito privado, tiene una empresa de importación y la secretaria gana más que eso, mucho más... Y el Instituto está muy atrás en eso. La escala salarial del Instituto es muy baja y las diferencias de grados irrisorias.

Margarita: Me queda 42.000 \$ limpio. Con 39 años de antigüedad, es un salario bajo. Con toda la antigüedad...la situación actual, con 39 años de trabajo... Eso nos permite también comprender como estas generaciones más jóvenes cuando tienen otras oportunidades buscan moverse.

A su vez, el valor hora de una egresada joven con especialización de posgrado culminada, que se desempeña en la ejecución directa de un programa de proximidad, es de \$250 (líquido) es decir 8,66u\$s, y trabaja en este empleo 20 horas semanales. Manifiesta a su vez a continuación su percepción de la situación general del mercado laboral en términos de las formas de contratación y el nivel salarial que alcanzan los profesionales:

Nancy: La forma de contratación para mí es segura y en este momento que hay muchos contratos a término o trabajo como unipersonal, eso yo lo valoro obviamente como positivo. En cuanto a la remuneración no es muy alta digamos...El CAIF es mejor. Lo que sí, si miras un poco, sin ser CAIF¹⁰⁰, es medio como que en todos lados es lo que pagan acá, o menos. Es lo que he visto yo, a no ser otros cargos con más responsabilidad, pero lo que es trabajador de campo sin personas a cargo, en general anda ahí.

⁹⁹ Este salario equivale a 1.454u\$s, dado que el dólar en Uruguay se cotiza de acuerdo a datos del Banco Central del Uruguay a 28,88\$ (cotización promedio para diciembre de 2017).

¹⁰⁰ Esta misma entrevistada indica que en CAIF (Centro de Atención a la Infancia y la Familia destinado al cuidado y educación de la primera infancia) cobra un salario nominal por hora de aproximadamente 437\$; es de señalar que todas las entrevistadas que tienen un segundo trabajo en CAIF expresaron ganar mejor allí. En este sentido llama la atención que el salario en el Plan CAIF es incluso mejor que lo que obtiene una trabajadora social que tiene un cargo de responsabilidad (mando medio) en la misma Institución INAU. Esto refuerza la argumentación planteada por el testimonio de Mariana acerca de que están disociados los roles y funciones con respecto a las cargas horarias, según veremos más adelante, a lo que se agrega el nivel de los salarios adjudicados.

Es decir que en general en diciembre de 2017 las profesionales entrevistadas están cobrando salarios que se ubican por debajo del valor hora sugerido por ADASU en 2015, aun teniendo cargos de responsabilidad. No obstante eso, y como también surge del Censo de Egresados, el mercado laboral es segmentado y estratificado por lo que existen oportunidades laborales con ingresos mayores. En este grupo de entrevistadas esa situación aparece en dos casos de las trece trabajadoras sociales que aportaron sus testimonios. Estos casos se corresponden con dos contratos a término y como unipersonales (aunque se han renovado durante varios años) uno como consultora en el sector de educación y el otro como coordinadora de un equipo de proximidad (Programas MIDES). Allí los valores hora (salario líquido) ascienden a \$500 (17,31u\$s) en un caso y en el otro a \$393, (13,60u\$s) aproximadamente.

Rotación en los empleos: la búsqueda de mejores oportunidades laborales.

Las entrevistas permiten detectar que se genera, entre otros procesos, una rotación de los profesionales, sobre todo de los más jóvenes, que no son retenidos por las instituciones, debido entre otras cosas a los bajos niveles salariales -a los que se viene haciendo referencia- y las exigencias de la tarea, como indica la entrevistada a continuación:

Mariana: Y yo creo que debe estar en \$ 30.000. Está próximo a los \$ 30.000 con un régimen de 20 hs, 20 hs con presencia y 10 hs a disposición, viste que también estás a disposición, pero debe estar en el entorno a los \$ 30.000, yo no lo tengo bien claro ahora. Creo que hay de las dos cosas, salarios bajos y además no hay, me parece a mí por lo menos, esto es por lo menos, porque realmente...yo soy una trabajadora, yo vivo de lo que trabajo, no tengo otras fuentes, pero tampoco es una cosa que te tenga atornillada "for ever". Además esto tiene mucha exigencia de exposición, pero bueno, uno no llega acá sólo por eso.

...Corrimiento institucional también, además esta nueva forma de ser trabajador que ha implicado, esto nos pasa, yo he participado desde la Dirección del Programa, en esto de que la gente se presenta al concurso, pero muchas veces hay un contingente importante que no asume un concurso ganado o que se va en plazos breves y el Instituto genera sus propios malestares y dificultades y la gente toma por otro lado. Creo que las generaciones más jóvenes, lo veo cada vez más, tienen más "experiencias" que trayectorias laborales. No hay un interés por la trayectoria laboral sino como "experiencias potentes".

En el mismo sentido otra trabajadora social expresa al referirse al programa socio-asistencial (focalizado en extrema pobreza) en que trabaja:

Nancy: El supervisor nos ha dicho que se ha ido mucha gente, ahora se va el supervisor también, las condiciones laborales de ellos no son..., muchos son contratados a término, unipersonales, y los sueldos no son, por lo que tengo entendido, muy altos. Uno dice, “bueno no tengo la estabilidad laboral, pero tengo un sueldo alto, capaz que me quedo”. Gente que se ha ido a otros lugares a trabajar porque encuentra mejores condiciones.

Es de recordar que la alta rotación en los empleos es considerada una expresión de precarización y de alejamiento de las posibilidades de desarrollar lo que la OIT denomina como trabajo decente. (Druck, 2011) Esta escasa permanencia en los puestos de trabajo trae a su vez aparejada dificultades en lo que refiere a la acumulación de experiencias y conocimiento por parte de los trabajadores sociales en relación a las instituciones empleadoras, a las políticas en cuyo marco se interviene, a los territorios en que se desarrolla el accionar de los profesionales y a las peculiaridades de los sujetos con los que se trabaja. Este conocimiento y experiencia acumulada indican ser relevantes para definir y afinar estrategias de intervención y para identificar alianzas posibles con otros actores institucionales, organizacionales o barriales en procura de generar sinergias y acrecentar la efectivización de derechos de los sujetos a los que está destinada la labor, así como los derechos de los propios profesionales implicados en estos procesos de trabajo. Estas afirmaciones emergen de las reflexiones de las entrevistadas. Por otra parte, la rotación de los profesionales produce la interrupción de vínculos producto de la interacción con la población destinataria así como de procesos de intervención de más largo aliento.

Naturalización de las condiciones de precariedad y el privilegio de contar con un empleo.

A pesar de la precariedad de las condiciones laborales debida a los bajos salarios de los trabajadores sociales, este es un tema que no se coloca en todas las entrevistas como prioritario, no obstante ello aparece en el transcurso de la conversación en la mayoría de ellas, como se ha visto anteriormente. Esta situación sin duda tiene explicaciones socio-históricas que hunden sus raíces en el origen de la profesión y su perfil de profesión feminizada e inserta en el área de los servicios sociales que a través del tiempo ha sido

escasamente reconocida en lo que atañe a los ingresos económicos que obtiene como retribución por su trabajo.

A estas razones pueden sumarse otras que recuerdan lo señalado entre otros por Dejours (2009) acerca de los trabajadores que sienten que tienen un lugar de privilegio sólo por el hecho de tener trabajo (ante una sociedad que tiene la amenaza permanente del desempleo) y por ello no se atreven a expresar su malestar con los ingresos que reciben por la venta de su fuerza de trabajo, o incluso su sufrimiento por sus condiciones generales de trabajo. Si a esto se añade lo que los trabajadores sociales viven junto a los sectores sociales más empobrecidos y marginados de la sociedad en la cotidianeidad laboral, pueden explicarse algunas de las dificultades que tiene el colectivo profesional para enfatizar la identificación de la necesidad de mejores condiciones laborales en sus espacios ocupacionales. Esto aparece en los testimonio con claridad:

Margarita: (...) las trabajadoras sociales... creo que también la carrera te hace ver la vida de otra manera, y rebuscarte y adecuarte. Hay miles de formas. Y a veces cuando uno trabaja con una población como las que trabajamos... te sentís afortunada cuando llegás a tu casa. Claro, porque además uno lo ve en el trabajo. Condiciones socioeconómicas tan deficitarias, y tan injustas, que cuando llegás a tu hogar, aunque sea modesto, te sentís como... te sentís como la reina.

Leticia: Yo vivo sola y soy medio económica (risas), yo me arreglo, pero quizás personas que tengan hijos a cargo, que hay muchos, y que no tienen otro adulto en la familia, para esos compañeros se les complica. Por eso, parece un buen sueldo porque es verdad, con las familias que trabajamos sus ingresos son \$ 5.000 con mucho viento a favor, porque están con esto de las prestaciones... cero trabajo formal, me sobran los dedos de la mano para ver con las familias que estamos trabajando, que son más o menos 40, más todas con las que ya terminamos, de las que realmente tienen un trabajo formal. Son poquísimas, muy poquitas, y viven con las prestaciones del Estado. Por eso, no sé si está bien pago nuestro trabajo o no, pero también me parece que es totalmente injusto que haya gente que siga viviendo en las condiciones que sigue viviendo al día de hoy. Siglo XXI y la indigencia se erradicó, pero la pobreza sigue, y seguimos conociendo gente que la está pasando muy mal todavía, que tienen una fortaleza impresionante y admirable.

Demanda de trabajadores sociales no cubierta en espacios tradicionales de inserción.

No obstante lo planteado en el apartado anterior, muchas de los trabajadores sociales indican que, sobre todo los más jóvenes, se encuentran en la búsqueda de mejores condiciones laborales, lo que provoca en instituciones como el INAU, ASSE y la educación formal (liceos, escuelas y centros de formación técnico-profesional) la carencia de estos profesionales para cubrir la realización del trabajo de campo. Los de mayor trayectoria han asumido funciones de gestión, han ascendido en la jerarquía institucional o se han dirigido a empleos con mejores condiciones salariales y han dejado descubiertos espacios que históricamente eran ocupados por el Trabajo Social. Se transcriben a continuación los testimonios de profesionales del INAU, de ASSE y de educación secundaria:

Nancy: El Trabajo Social es tan poquita la experiencia, el tránsito es increíble, es paradójico, nosotros tenemos un déficit de trabajadores sociales porque en 28 años que tengo y 25 años que tengo de ser Trabajadora Social, yo fui abandonando el campo más de intervención directa con las familias y empezando a asumir otras responsabilidades y no hubo un proceso de renovación acorde. O sea el campo de ejercicio de trabajo con familias quedó muy desarticulado... Los corrimientos han generado vacíos... No hay, nosotros tenemos déficit, sé que ha habido procesos de concurso, permanentes llamados pero hay un mercado saturado, hay una oferta importante de empleo y de gente no. Sé que en algún caso, y de esto no tengo ningún dato comprobable, me han dicho que también se han presentado pocas colegas, también hay algo del proceso de concurso que no habilitó que quedaran seleccionados y entonces han quedado desiertos. Hay un déficit, por lo menos en la gestión oficial; yo estoy en un programa que tiene muchísimos centros sin trabajador social.

Nora: ...porque en algún momento hubo 3 trabajadoras sociales; cuando yo ingresé hacia un año que no había trabajador social... Primero porque una pidió cambio, la más joven que estuvo allí cambió para Florida, y no me queda muy claro si quedó la vacante o la vacante se perdió... y la compañera que estaba que yo no la llegue a conocer, pero que era una persona grande que se estaba para jubilar y estuvo casi un año con certificación médica, entonces hacía un año que no había trabajadora social.

Gabriela: A nivel de Trabajo Social, habremos concursado unos doscientos más o menos; Psicólogos fue muchísimo más, alrededor de mil. Para Montevideo eran quince lugares y creo que eran alrededor de diez lugares para el interior. Los quince Liceos se asignaron, pero no entramos todos los trabajadores sociales, porque en el momento de tomar el cargo, lo que pasaba, era que muchos trabajadores sociales, tenían empleos públicos y a nivel de ingresos era un poco mayor, había unas pequeñas diferencias y optaron por dejar Secundaria. Entonces esos cargos no se cubrieron, porque no hubo tanta lista de espera.

De esta manera se produce, en algunos de estos espacios ocupacionales, que otras profesiones comienzan a intervenir en lo que históricamente era la tarea privativa del trabajador social. Se instala en la última década el desplazamiento del trabajador social por parte de otras profesiones, entre ellas la psicología y la educación social, que tienden a desarrollar su trabajo profesional en los territorios, en servicios públicos destinados a la infancia y la familia, entre otros. Por otro lado la ausencia de trabajadores sociales en algunas instituciones exige que otros asuman el abordaje de las situaciones que se presentan, como plantea una trabajadora social del INAU:

Mariana: Es clave, no es posible trabajar en primera infancia si no trabajas con la familia, no hay manera. Y después han aparecido profesionales de otras áreas que también, viste que en lo social todos metemos mano...Educación Social que bueno, yo que sé, que tiene un nivel de competencia pero distinto, pero bueno, he visto ruidos ahí... Posiblemente si tú estás en territorio y tenés las situaciones y hay que encararlas, y ha sucedido sí... psicólogos hay más presencia y también hay carencias, pero hay más presencia. Y educadores sociales cada vez hay más, es real, y han asumido estos roles, que a veces también son como corrimientos porque ellos son especialistas en educación, es otra cosa, entonces... Yo he visto educadores sociales hacer Trabajo Social puro y duro, hacer tarea de trabajador social puro y duro, intervenciones familiares. Si, y eso era previsible en un campo que tiene tanta demanda y hay cosas que no pueden esperar que las instituciones se *aggiornen*, se pongan a tiro. Creo que hay como un esfuerzo, pero que aún... yo creo que el tema del salario es clave, las condiciones de trabajo, el objeto de intervención en sí mismo es problemático. Porque yo estoy en la línea, yo estoy en el mejor lugar del instituto que es en el área de primera infancia, que vos tenés un ser humano que llega, una familia que todo es comienzo, que hay apego, que hay posibilidades de intervención, más allá que hay situaciones terribles, pero en general hay mucho para trabajar, un potencial impresionante, pero sé que hay situaciones muchísimo más complejas que genera un desgaste impresionante.

A igual función diferente nivel salarial y forma de contratación ¿división de los trabajadores?

Por otro lado en las entrevistas (y en documentos aportados por las profesionales) se encuentra que a los bajos salarios¹⁰¹ se suma en una misma institución pública (es el caso de ASSE y en algunas áreas del INAU) que las trabajadoras sociales reciben un tratamiento diferencial entre sí, aun desarrollando las mismas tareas y nivel de responsabilidad. En algunos casos les autorizan a trabajar menos horas en forma sistemática a igual salario, o les pagan incentivos especiales (en Salud Mental), y salarios más elevados. En otros casos por ser contratadas a través del Patronato del Psicópata u otros organismos, incluso internacionales, reciben mejor salario a menor o igual carga horaria. Esta situación genera además dificultades a la hora de llevar adelante la tarea, espacios colectivos de reflexión, elaboración de documentos y planificación profesional a nivel de la institución en que se inscriben. Esto mismo se observa en los trabajadores sociales nucleados a través de la ADASU, así como en lo referente a la posibilidad de sostener luchas y reivindicaciones en temáticas comunes en tanto trabajadoras y profesionales de la salud pública (documento interno e inédito de la Comisión de Salud de ADASU)¹⁰² o de diferentes programas dentro del INAU. Estos tratos diferenciales en cuanto trabajadoras contribuyen a generar rispideces y tensiones a la interna de estos colectivos de trabajadoras fragilizando posibilidades de reflexión y acción colectiva.

Dentro del sector de la salud se advierte a su vez una segmentación salarial que interfiere en la unidad de las profesionales. Así en el mismo sector pero bajo la órbita del Banco de Previsión Social (BPS) los salarios son más altos favoreciendo a las trabajadoras que allí se desempeñan, pero generando desigualdades con las colegas que tienen su espacio ocupacional en ASSE. (Documento de la Comisión de Salud de ADASU)

¹⁰¹ Las trabajadoras sociales de ASSE cobran un salario cuyo valor hora es de aproximadamente \$ 230 líquido (7,96u\$s).

¹⁰² Por otra parte no existe en ASSE un espacio que nuclea a las trabajadoras sociales o que sea una referencia profesional específica para su quehacer. Se han generado algunos espacios de encuentro según relatan las entrevistadas, pero la tendencia de las directivas institucionales es a limitarlos o espaciarlos en el tiempo. Este proceder institucional se ha advertido en otras investigaciones en las que se encuentran orientaciones similares en términos de desarticular esfuerzos de colectivización profesional, como se ha observado con claridad en la Intendencia de Montevideo. Un proceso similar, aunque con otros componentes podría ser el del INAU que llevó a la desaparición del Área de Supervisión profesional, el que conformaba un espacio de referencia para todos los trabajadores sociales de esta institución.

Extensión e intensificación de la jornada laboral: la invasión de la vida por el trabajo.

Por otra parte, y en el sector de la infancia y la adolescencia, se detecta que algunas de las entrevistadas trabajan más horas de las que cobran efectivamente para poder cumplir con las responsabilidades de su cargo, como se ve a continuación:

Mariana: Yo tengo una carga horaria de 30 horas semanales y tengo gran acumulación de horas de trabajo...Hoy estoy de licencia y trabajé...No. La institución no paga horas extras, por lo menos yo nunca tuve acceso, nunca nadie, lo que hace a compensar las horas...Hay una política de reducción de las horas a compensar, pero están un poco disociados los roles y funciones con las cargas horarias. Es como inevitable, estas tareas, por lo menos en lo que me es personal y de la manera en que uno la asume, requiere mucha dedicación en horas, además de lo que estudias, lo que estás leyendo todo el tiempo...Yo me levanto y leo. Soy muy madrugadora, 6:15, 6:30 me levanto y ya...uno o dos documentos por día tenés que leer, porque es brutal, realmente es una línea en expansión, entonces estar a tiro, siempre la vas corriendo...

De modo similar aparece en los programas de proximidad del MIDES la intensidad del trabajo y las tareas que se llevan al hogar en forma sistemática:

Leticia: Si, y por eso, más allá del sueldo, esto como que uno está todo el día enganchado, porque estas las 6 horas en el barrio, pero después, yo ahora cuando llegue tengo que prender la ceibalita (computadora), que no la prendí todavía en el día de hoy porque todavía no llegué a responder mails, hacer informes, a coordinar cosas.

...y hay días que el celular no para, estás con una familia y está sonando el celular. Y a veces tenemos cosas planificadas, pero una de esas llamadas puede haber pasado algo complicado, que tenemos que priorizar eso, y volver después a planificar de cuándo ir a donde pensábamos ir ese día. Si, imprevistos. Nos pasan diciendo que no somos una emergencia móvil, porque es verdad, pero a veces en algunas familias somos los únicos referentes. Igual yo estoy aprendiendo, antes llegaba el fin de semana, llegaba el viernes y yo dejaba el celular adentro de la mochila y cada tanto iba y me fijaba. Y ahora no, ahora los viernes a las 17 hs apago el celular y lo prendo el domingo de noche para cargarlo para el lunes tenerlo con batería. Sí, yo decía no, pero en realidad después a la larga uno va

viendo que lo precisa hacer, por lo menos unas horas cortar porque ta, situaciones re jorobadas...

En dos policlínicas de ASSE las trabajadoras sociales expresan que suelen llevar al ámbito de su hogar la reflexión acerca de las situaciones que tienen entre manos así como los problemas de los sujetos con los que están trabajando y que requieren de su intervención. Otras veces buscan el asesoramiento de otras colegas y también lo hacen desde el ámbito doméstico. Esto les sucede aun cuando se esfuerzan -y la experiencia las ayuda a lograrlo- por no extender a su domicilio la jornada laboral, aunque encuentran limitantes en los recursos con que cuentan en su espacio de trabajo, como lo es la carencia de equipamientos necesarios para estas tareas:

Nora: Siempre, siempre hay algo para llevar, uno trata de que no, con los años lo que he aprendido es a dejar muchas cosas en el trabajo. Pero estas situaciones que yo te hablaba de emergentes, lo que me llevo es el pensamiento de la situación, a eso me refiero. Antes me llevaba trabajo, escribía en casa y eso trato de no hacerlo, lo he tratado de eliminar casi a no ser que sea sumamente necesario. Lo que pasa es que yo no tengo una computadora para mí en la policlínica...

Alicia: En realidad yo te voy a decir, el trabajo este a mí me pasa que, y en realidad le pasa a muchos compañeros, que te vas con el problema para tu casa, porque a veces no es tan fácil de abrir una puerta. A mí me quedan 2 o 3 situaciones boyando, y les digo a mis compañeros “dejame pensar 2 días, porque yo necesito pensar y hacer unos contactos”, y yo me voy con el laburo dentro de la cabeza y eso no lo puedo evitar, eso es parte de esta área y a veces a las 22 horas empiezo a hacer contacto con las compañeras de la comuna mujer “porque me acuerdo, mirá fulana” y termino orquestando la intervención a las 23 horas, aclarando el panorama para después volver con algo más claro. El tiempo de pienso...porque a veces las situaciones son bastante complejas para decir en 15 minutos “mirá ya está”. (...)Y hablar con otros colegas, con los Psicólogos que están trabajando el tema y poder tener otros contactos para tener algo más, como algo que tenga alcance. Eso me pasa y no tiene que ver con que no tenga computadora, tiene que ver con tiempo de cabeza, que no está planificado en ningún lado. Eso sí que no está planificado.

De esta manera se detecta que muchas de las entrevistadas se llevan trabajo de sus espacios ocupacionales para hacer en su domicilio, sobre todo la reflexión sobre las situaciones que

tienen entre manos, la elaboración de informes o documentos que requieren mayor concentración, el estudio de los temas en que trabajan, la coordinación con otras instituciones mediante correo electrónico o teléfono, la consulta a otros profesionales en general con mayor conocimiento y experiencia, el ingreso de información en formato electrónico o digital en los formularios y programas institucionalmente previstos.

Por otra parte cuando no tienen jornadas extensas e intensivas aparece asociado a situaciones de subempleo, es decir profesionales que buscan trabajar más o tener otro empleo y momentáneamente no han accedido a esta posibilidad. En otros dos casos la disminución de la cantidad de horas de trabajo remunerado aparece en el mismo año en que han tenido hijos, por lo que el trabajo asalariado es sustituido por el trabajo no remunerado realizado en el hogar.

A partir de lo antes expuesto es posible afirmar que los trabajadores sociales vienen asistiendo en sus espacios ocupacionales a procesos paulatinos de intensificación del trabajo que constituyen como indica Druck (2009) otra manifestación de la precarización, característica que como se ha visto en capítulos anteriores se comparte con el conjunto de la clase que vive de la venta de su fuerza de trabajo. Se desarrollan jornadas extensas, que ocupan incluso el espacio doméstico de las trabajadoras sociales. Así también la gravedad y agudeza de las situaciones que abordan y las responsabilidades que tienen entre manos, hacen que éstas impregnen su vida cotidiana y deban seguir procesándolas en sus hogares.

Estos procesos y los problemas que acarrearán para las vidas de los trabajadores (en este caso profesionales) no indican ser considerados por los organismos contratantes a la hora de definir las formas de organizar y gestionar el trabajo, las que dan cuenta de propuestas laborales que implican la intensificación directa o indirecta del trabajo. Directa cuando las TS deben asumir metas difíciles de alcanzar en las condiciones en que se desarrolla el trabajo, o que requieren el uso extraordinario de tiempo destinado a las tareas asignadas; se generan horas extras no pagas o difícilmente compensables con días libres. Intensificación indirecta, cuando los bajos salarios que se pagan determinan que los profesionales deban tener dos o más empleos, haciendo de esta manera que muchos de ellos lleguen a jornadas de doce horas.

Mariana: mi Directora trabaja 12 horas por día. Son muy respetuosos, no nos invadimos los espacios personales pero yo sé que está trabajando, y de hecho es una unidad que trabaja muchísimo, super capaz. Pero hay algo que yo siempre me acuerdo de una colega con la que trabajaba que le dije: “no me gastes todas la pólvora en estos próximos meses, mirá que yo tengo para 20 años más de institución”. Y hay algo de eso, uno adecua el cuerpo pero no es a voluntad, acá hay decisiones, hay aspectos que se tienen que ver... En una política en expansión, y sé que en eso hay esfuerzo, pero vos decís, acá hay que hacer política de shock. Por momentos el instituto como nunca se vio tapado de concursos, llamados por todo el país, es impresionante... lo cierto es que creo que hay una política de recursos humanos que debiera acompañar esto, incluso hasta los desgastes profesionales, qué van a hacer con nosotros desgastados, donde puede estar el aporte de alguien que está en atención directa y que de repente tiene un nivel de desgaste mayor, salud mental, yo qué sé, cosas...

Se detectan por otra parte esfuerzos individuales y grupales de resistencia de las trabajadoras en este sentido, en términos de buscar maneras de limitar la exposición al tiempo de trabajo y a sus exigencias, implementando diversas alternativas y estrategias para frenar o disminuir sus efectos negativos en sus vidas. Así sostienen grupos de intercambio profesional, de compañeras, de actividades recreativas, deportivas y culturales, de formación y autoformación, que les permitan enriquecer sus vidas desde otros puntos de vista. Procuran mantener un tiempo de no-trabajo, de esparcimiento, de enriquecimiento cultural y de desarrollo de sus afectos.

Repercusiones en la salud física y mental.

Lo planteado en el apartado anterior no se resuelve sin tensiones y dificultades, pues es producto de la interacción y de las estrategias de negociación con quienes tienen mayor autoridad en las instituciones, e incluso con sus propios compañeros de trabajo. Es de señalar que en varios casos expresan que se han visto afectadas en su salud física y mental o al menos lo han visto como factible al observar lo que sucede con otros compañeros de trabajo como se ve a continuación:

Margarita: Creo que eso es porque hoy, como trabajadora social de familia es un grado de complejidad y de frustración tan grande, tan grande, que si no tenés solucionado tu mundo

afectivo interno, y más o menos tus zapallos en su lugar, es imposible sostener un trabajo como este. Tu salud mental... es mucho. Que creo que cuando hay situaciones que hay que enfrentar... Porque hoy estamos teniendo las situaciones de consumo de sustancias, de trata de personas, de abandono, de... Tenés todo un abanico, sin respuestas. Y cada vez con un grado de complejidad que no lo solucionás con ayudas económicas, ni con esto, ni con respuestas sociales. Creo que todo el problema de vivienda, todo el problema educativo, este... Resuena en las generaciones que uno trabaja, en cómo están los niños, en qué condiciones. Y este... claramente implica un grado de salud mental, inteligencia emocional para enfrentar, estar a cargo de un equipo, y que el equipo responda. Las personas tienen que tener esas características, digo sino es imposible sostener la tristeza que tenés que enfrentar.

Mariana: (...) me encuentro con compañeros de otras áreas... me impresionó lo desgastados que vi a los colegas, me impresionó, capaz que no me estaba pudiendo verme yo. Yo estoy en un área muy linda, que me desafía profesionalmente que me encanta. Pero los compañeros en ese padecimiento, digo porque yo lo viví, yo estuve 17 años trabajando con adolescentes, trabajando con privación de libertad y no se puede estar toda la vida trabajando con extrema vulnerabilidad y llega un punto...yo siempre digo que cuando pedí el traslado para primera infancia como Trabajadora Social yo escribí tres renglones al Director General, le dije tengo un nivel de desgaste profesional que es mi deber anunciarlo, porque no me estaban dando el traslado, yo quería trabajar en primera infancia. Y no podía más, ya trabajar con la pasta base después de 12 años así, ya está. Claro, te empezás a enfermar... Y eso en algún punto, en estas instituciones con un nivel de complejidad, de lo que tiene entre manos, del objeto de intervención, bueno ahora hay iniciativas de cuidados de equipo, pero igual creo que son de las cosas que tenemos que robustecernos mucho más.

Margarita: Entonces ahí quedás en un lugar terrible, en el que vos presionás a los de abajo y te presionan desde arriba. Creo que igual la situación de los compañeros no la deseo para mí, digo... Yo este año tuve que suplir por 10 días a la compañera Directora de la Regional Oeste. Y terminé internada 17 días con una obstrucción biliar. En la vida había tenido nada, y al ver lo que eran los mandos medios, y en qué están... Yo puedo asegurar, nunca en la vida tuve nada, ¿ta? y cambiaron los valores, y ta. Me tenía que pasar, pero eso lo aceleró... se debió al grado de estrés, y que estuvimos todos expuestos con la reestructura. Yo porque soy muy vivencial y me di cuenta. O sea yo el 13 de octubre tenía un servicio, y el 14 de octubre todos los problemas y temas venían para el territorio. No fui consciente de eso. Desde mi optimismo siempre pensé que iba a estar de la misma manera, y eso implicó entre

otras cosas que todo lo judicial lo tenemos que atender. O sea que en este momento nos entraron desde el 14 de octubre a hoy a la fecha 160 expedientes judiciales. Eso implicó visitas y repeticiones...

Nora: Es una de las cosas más complejas para mí, es una de las cosas con la que más me sorprendí y es que haya tanta gente certificada. Sí, eso me impresionó muchísimo. Yo quiero prevenir que me pase y he hecho cosas para mí, para prevenir, en diferentes años he hecho cosas que yo consideraba que en ese momento... y lo sigo haciendo; y lo he hecho en reducir mi horario y que pueda tener un fin de semana entero para mí, que no me estén llamado. En el SMI¹⁰³ lo que me afectaba muchísimo, me estresaba mucho, que los sábados y domingos me llamaban y cuando llaman del sanatorio los fines de semana, generalmente es por un abuso, una violación, por maltrato, y me estresaba, escuchar que sonara el teléfono, “hay que pasó, qué voy a ver ahora”. Era eso todas las semanas y a su vez salir, porque tenía que ser sábado o domingo, tenés que ir, y no sabías cuánto te iba a llevar porque capaz tenés que escribir un informe, mandar un mail, saber quién te va a recibir, porque es un domingo o un sábado, cuál es la Dirección que está de guardia, para hablar con él de la situación y saber qué se va a hacer, si va a juez o no va a juez, es estresante. Para mí era muy estresante, aprendí pero era muy estresante.

Situaciones de maltrato laboral y relaciones de trabajo conflictivas.

Por otra parte, algunas entrevistadas relatan que han vivido en su inserción institucional de aproximadamente 20 años momentos muy difíciles y de dificultades importantes en la relación con otros compañeros y con los directores de su servicio, que producen mucha tensión y desgaste en las trabajadoras sociales. Retomamos aquí un testimonio que refiere a la presión recibida de parte de sus compañeros (médicos), en algunos casos por cuestionar que se negaran a dar un tratamiento adecuado a un paciente, y en otros por recibir exigencias de soluciones a las que las trabajadoras sociales no tienen acceso por ser inexistentes en la oferta pública o por haber muy escasa disponibilidad, como es el caso de viviendas o alojamientos adecuados para pacientes con problemas de salud severos:

Yanet: Ahí como que había mucho apoyo de la Dirección, del antiguo Director, cuando era cuestión de marcar nuestro rol, apelábamos a la Dirección y teníamos un fuerte apoyo.

¹⁰³ Servicio Médico Integral (SMI) es una mutualista oferente de servicios de salud que como tal es parte del Sistema Nacional Integrado de Salud y esta trabajadora social tiene allí uno de sus tres empleos.

Llegamos a cuestionar a veces de que no se diera medicación a un paciente por ejemplo, por la simple decisión de una Cátedra. Y por ejemplo, yo llegué a hacer un informe que me costó mucho, costó porque hoy la paciente viene, pero seguramente no hubiera vivido, y como que no era mi rol defender el derecho a la medicación de esa paciente y toda una cátedra que luego se te viene encima.

Como decía el Director, la corporación médica es muy fuerte. Tengamos en cuenta que acá funcionaba la Cátedra de Infectología, y después tenemos a todos los compañeros Médicos que son funcionarios de ASSE. (...) pero tiene mucho peso la Cátedra y más en Medicina. Pero a su vez, todo el colectivo en su conjunto, todo el colectivo médico es una corporación...

En otros casos también, acá por ejemplo cuando de repente venían, son pacientes muy solitarios, no tienen familiares, mueren solos, entonces el rol nuestro tenía que ser muy humano, sino no podés... Y había momentos en que venían y te daban una orden de pasarle un cóctel por ejemplo; y entonces ahí tuvimos que intervenir con todo aquello de que ¡ah por qué lo hiciste si eso es de enfermería!, ahora se nos viene toda la Cátedra encima porque frenamos todo ese proceso.

Y eso es como que a la larga te desgasta, porque esa presión... entonces fue una lucha porque te marcaran el rol, porque te dicen, bueno sacámelo de acá, sacámelo de la cama, no sé lleváelo para tu casa, hace algo porque necesito la cama. Ese fue todo un proceso que yo lo viví durante los primeros años poco experiente en el tema VIH SIDA, que después lo fui aprendiendo, que lo fui manejando mejor.

También en el sector de la salud, aparecen dos testimonios de maltrato por parte de directores médicos, un clima laboral hostil que durante varios años determinó una rotación permanente de las trabajadoras sociales que no duraban en ese servicio e incluso durante seis meses no se ocupó el cargo. En este sentido al llegar al servicio de salud para realizar una de las entrevistas, presenciamos una conversación de dos profesionales que comentaban lo mal que se sentían en ese espacio de trabajo debido a situaciones de tensión, desconocimiento y maltrato por parte de la dirección del servicio y de otros compañeros de trabajo de otras disciplinas.

En el sector de la infancia y la adolescencia aparece en dos de las tres entrevistas realizadas el clima laboral adverso en relación a quienes están por encima de ellas en la jerarquía institucional. Los testimonios enfatizan en ese sentido el autoritarismo imperante, el maltrato

y la falta en la mayoría de las situaciones de argumentaciones y conocimientos que sostengan las decisiones que llegan como órdenes:

Ana María: Lo que pasa que como que vas conociendo a la persona. Porque parece que ahora es como un común denominador que la gente con grados más importantes, como que la impronta es esa, la agresión, es imponerte. Más autoritarias, insistimos, y el discurso hacia afuera y hacia adentro de nosotros mismos, nuestra jefa es así, te dice “sí, sí”, pero después... (...) me parece que son más posturas personales, porque ya se conocen estas personas, vos decís “fulana de tal” y ya se conoce “pa, esa es brava”. (...) por algo están, están avaladas desde la institución, desde el directorio de INAU. Pero yo creo que el directorio de INAU yo creo que son, de verdad lo digo, creo que Marisa es una excelente profesional, humanamente también, porque yo siempre digo “vos podes ser una gran profesional pero si vos humanamente...”, me parece que ahí forma como un vacío, por eso digo que los que están en el medio, el discurso es “sí, sí, la participación”, pero a la hora es de un lineazo total. Yo te diré que recién ahora después de un año y medio de trabajo he logrado decir “a mí no me grites”, porque yo al principio quedaba como paralizada. No, horrible o eso de hablar más fuerte que el otro para imponerse. Yo creo que el directorio de INAU no tiene muy en cuenta o no sabe el clima institucional. El clima institucional está feo, pero no solamente en el plan, sino que a nivel de todo el INAU, vos hablas con uno, con otro, con colegas que trabajan en distintos lados, que se van, no aguantan, ahora hace poquito se fueron varias compañeras, no aguantan la presión y es una pena.

Margarita: Digo yo no puedo tener un mando medio que tenga pocos años, que haya entrado por la ventana al INAU. Este... el que está por encima de mí es el que me califica y a quien tengo que escuchar. No significa que no sepa, pero no. Y te califica sin el más mínimo grado de cuestionarse quien tiene delante... Porque no es conmigo sino con cualquiera, y están en lugares que no tienen ni idea, que no saben manejar tampoco. Porque no tienen la acumulación. Y entonces ahí entran en una soberbia profesional, que no hay humildad. Y entonces quedan atrapados también en un lugar terrible, de picadoras de carne para ellos mismos.

Los locales de trabajo, condiciones y equipamientos.

En cuanto a los locales de trabajo las experiencias son variadas pero en general se detectan carencias de espacio y de equipamiento, de lugares adecuados para la tarea e incluso las

propias profesionales han tenido que gestionar los locales y su infraestructura por sí mismas sin intervención de otros agentes institucionales:

Margarita: El local está decorado por las mismas gurisas. Pero estuvimos desde el 2009 hasta el 2014 como de préstamo...Y no, cuando llegamos yo contraté un electricista para que hiciera la instalación de la computación.

En este otro testimonio se percibe el contraste con las otras experiencias consideradas aquí y la opinión de la trabajadora sobre el tema del local de trabajo dado que ella encuentra en su espacio laboral que el mismo es adecuado y con el equipamiento necesario para desarrollar las tareas en forma acorde a sus requerimientos. Señala además lo difícil que es realizar el trabajo profesional, al que considera muy demandante, máxime cuando no se cuenta con locales que contengan adecuadamente la tarea a realizar o incluso se encuentren a la intemperie:

Nancy: Es importante tener un espacio físico, pero no todos los equipos lo tienen, yo creo que ya es bastante demandante el trabajo, como para que encima tener que estar en la calle, no tener baño, no tener dónde almorzar, si llueve... Entonces para mí tener un local, que debería ser obligatorio, pero ta, no está en los términos de referencia, por esto de cuidar a los trabajadores mínimamente, de haber condiciones dignas de trabajo. Contamos con la oficina y algún otro espacio acá, que en la tarde un poco menos porque está Casa Joven, pero aquella oficina sí es nuestra sola. Tenemos computadora, impresora, tenemos para archivar, tenemos un buen espacio para guardar donaciones que nos llegan, porque a veces apoyamos a las familias con ropas, juguetes; un espacio para las entrevistas, y también acá a veces la posibilidad de poder hacer algo con los niños o con los adolescentes, y hay algunos juegos. Es positivo.

En otros casos no tienen local propio del programa en el territorio en que trabajan de cuatro a seis horas diarias (según los programas); en estos casos realizan la mayor parte de la tarea en los domicilios de los usuarios y se trata de hogares muy precarios:

Leticia: Te arman con un tacho de pintura un banco, te arriman un ladrillo...o en locales provisorios (prestados) o improvisados sobre la marcha de la tarea:

entonces dijimos vamos a encontrarnos en la policlínica Don Bosco, llegamos a la policlínica Don Bosco y estaba cerrada, entonces al lado hay una capilla y nos sentamos a la sombra del alero de la capilla, ahí ella con el bebé en el murito y mi compañera y yo en el piso de baldosas, sentadas, llenando el formulario.... y a veces el lugar es la plaza, la plaza del kilómetro 21, que también ahí depende si no llueve, porque si llueve... Pero en realidad sí hay muy buena disposición desde los lugares, pero tampoco ellos cuentan con espacio real. En realidad son policlínicas muy precarias también, policlínicas comunitarias que son lugares muy chiquititos donde ellos también trabajan en esas condiciones... Entonces en realidad, si uno de los consultorios está libre, no hay problema y podemos pasar y podemos estar el tiempo que necesitemos, pero si esta todo ocupado, ahí te la tenés que ingeniar.

Mónica: Nosotros nos gestionamos el lugar. Entonces, nosotros que estamos trabajando en Chacarita, cuando yo llego a Chacarita, la coordinadora que había estado anterior, había gestionado la cooperativa Juana de América que es un saloncito que nos permitía estar allí y que nos sirve como oficina... No nos cobran... A veces colaboramos porque usamos sus baños también, ese no tiene baños pero a la vuelta hay un gimnasio y hay baños...

En todos estos testimonios se dibuja la exposición que tienen estas trabajadoras sociales a las condiciones socio-ambientales adversas al estar la mayor parte de su tiempo laboral en los barrios más empobrecidos, prácticamente a la intemperie, sin acceso a locales adecuados para desarrollar el trabajo en condiciones dignas. En estos casos se produce otra vulneración de los derechos de las profesionales como trabajadoras asalariadas: a tener un local de trabajo apropiado para la tarea, con servicios sanitarios acordes y con espacios que posibiliten la correcta atención de la población a la que destinan su accionar.

En cuanto al equipamiento de los locales de trabajo la situación es variada pero parecería predominar la insuficiencia de computadoras, impresoras y material de papelería en sus lugares de trabajo, lo que hace que las entrevistadas se lleven ese trabajo a los domicilios particulares, o eventualmente desplazarse a oficinas alejadas de su espacio habitual de trabajo. Cuentan con poco espacio para trabajar con tranquilidad y disponer del equipamiento necesario cuando lo necesitan. Estas situaciones deficitarias en los equipamientos en sus oficinas aparecen en 8 de los 13 testimonios (61,5%) y en 5 de ellos directamente no cuentan con equipamiento para realizar su tarea en los locales de trabajo.

Ausencia de incentivos y dificultades de ascenso en los espacios ocupacionales.

Otro aspecto a señalar es la inexistencia de incentivos en sus trabajos o son mínimos para la relevancia social de la tarea que desempeñan. En la mayoría de los casos remiten exclusivamente a acceder a días de licencia paga por estudio, cosa que incluso algunas profesionales no tienen claro sin en su empleo se atiende este derecho. En algún caso puntual se suman como incentivos o beneficios el acceso a servicios de educación inicial para sus hijos o acceso gratuito a un club deportivo, pero esto es excepcional.

Una profesional con amplia trayectoria en el INAU expresa en este sentido:

Mariana: Ah sí claro es estable y sí creo que claro que debiera generar mayores estabildades, y que tiene que ver una carrera funcional más promisoría, no hay carrera funcional, no hay políticas de incentivos, las formaciones que he hecho, me las he pagado yo. Y no porque yo sea la meritoria, a muchos compañeros les pasa, tenemos que seguir generando como formación permanente, pero que además esté como dentro de la estructura. Pero hay algo... que lo pongas a cuenta y cargo tuyo, en términos de plata y tiempo, pero que mañana sea a cuenta y cargo de la institución. Esas son como líneas de mejora que además hoy tengo responsabilidades de generarlas yo también para otros.

Los estudios de posgrado en sus diferentes modalidades son cursados a iniciativa y costo de las propias profesionales. Las instituciones no indican -según lo planteado por las entrevistadas- tener planes de formación permanente de sus cuadros o el incentivo a continuar estudios de posgrado propiamente dichos. En algunas de ellas (MIDES- INAU y ASSE) hay cursos, seminarios, talleres, sobre temas o problemas en juego en las intervenciones, pero no parecen tener mayor densidad teórico-metodológica y en general no remiten a la especificidad profesional del trabajo social, sino que son temas de interés institucional y que convocan a diversas disciplinas. A su vez algunas entrevistadas plantean las dificultades de acceder a estos cursos debido a las extensas jornadas laborales y su inserción laboral en diversos empleos.

Se advierte a través de las entrevistas otro problema en varios de estos espacios ocupacionales y es la inexistencia de posibilidades de ascenso o carrera profesional dentro de las instituciones (Enseñanza Secundaria, UTU, ASSE, ONG).

Gabriela: En el caso de los trabajadores sociales en Secundaria, a diferencia de la carrera docente, nosotros no tenemos posibilidad de ascenso, concursamos por un escalafón y un grado, que se estanca ahí... Al menos que mañana salga un concurso para irte más al Departamento Integral del Estudiante, que pueden pagarte un poco más y que uno quiera salirse más del escenario de los liceos e irse a un plano más de pensar los equipos.

Nora: Sí, porque no hay posibilidades de escalafón... de ascenso no hay, a no ser que surja alguien y te lleve en comisión a algún lugar, al MSP o ASSE mismo a trabajar, pero viste que es así, sería que alguien te viera, te llevara a trabajar con él. Concurso no hay...que sería ideal, estaría buenísimo, porque eso generaría también un estímulo para el trabajo; pero no, no hay, es bastante chato.

Esto afecta las posibilidades de proyección a futuro, de crecimiento y de construcción de una carrera profesional; incide a su vez negativamente en las posibilidades de hacer aportes desde una acumulación en el sector en que trabajan, así como de ascender y contribuir en lo que es el diseño, la planificación y la evaluación de las políticas en que se inscriben. Por otra parte obstaculizan la obtención de mejoras salariales dentro de la misma institución.

A su vez, cuando existen posibilidades de ascenso como en el caso del INAU los concursos han sido muy lentos y al efectivizarse cargos de mayor jerarquía se caracterizan por ser "encargaturas interinas y precarias... no son cargos incluidos en el presupuesto..." (Mariana). A lo que se suma como ya se vio las bajas escalas salariales. Esto habla de dificultades en el reconocimiento de las trayectorias y el cuidado de los recursos humanos más especializados y con mayor experiencia. Indicaría además ser parte de un largo proceso histórico de descuido institucional en ese sentido. Esto podría deberse entre otras razones a la forma en que el Estado modificó su atención a estas instituciones públicas que se expresó en disminuciones presupuestales, tercerizaciones, mercantilización de servicios, desprestigio de la función pública por deterioro en las formas en que se desempeña y de los servidores públicos. Procesos que se instalaron en Uruguay paulatinamente al menos desde la dictadura militar y de la mano del neoliberalismo en expansión. En algunos sectores e instituciones, varios de estos aspectos se vienen revirtiendo desde la instalación de los gobiernos progresistas, como se analizara en el capítulo I, pero de acuerdo a lo transmitido en los

testimonios recogidos, aún resulta insuficiente para restaurar la función social que otrora tuvieran estos empleos públicos.

En relación a estos temas expresa una de las entrevistadas:

Mariana: Yo creo que el instituto en algún momento se tiene que poner como, yo tengo expectativas que eso sí suceda, que tiene que haber, Servicio Civil, la OPP, donde se genere una cosa más país, de políticas sociales que tengan, que se traduzcan en esta jerarquización, que bienvenida sea y que ya lleva un montón de años de las políticas sociales como inversión, que se traduzca también en un fortalecimiento de las estructuras organizativas en muchos sentidos, que se está haciendo, que se está dando, pero que se tiene que seguir haciendo y que tiene que ver con el fortalecimiento de los salarios. Muchas cosas tienen que seguir mejorando, procesos de concurso que de alguna manera den las oportunidades a todos y que se diriman en esos espacios en cargos, pero también con ofertas de salarios que realmente sean estimulantes. Creo que hay una política de recursos humanos que hay que repensarla y hay que tomar decisiones en serio.

Perfiles profesionales desdibujados y polivalentes.

Se detecta a su vez que en algunos casos los profesionales se integran a equipos interdisciplinarios donde los cargos no son especificados como de trabajador social (pueden serlo o no), lo que aparece con frecuencia en los llamados a concurso desde el MIDES para sus diferentes programas y proyectos, en los que los puestos de trabajo se denominan con el rótulo genérico y más amplio de: operadores sociales, técnicos sociales o educadores. Esto implica la competencia por los puestos de trabajo con múltiples profesiones y disciplinas de esta área (educadores sociales, psicólogos, sicólogos sociales, educadores en general, sociólogos, antropólogos). En otros programas el perfil demandado incluye diversas profesiones de la salud (nutricionistas, parteras, enfermeras, sicomotricistas, etc.). Aquí transcribimos testimonios en ese sentido:

Nancy: Acá en el programa no es que haya una sola Trabajadora Social o un solo Psicólogo, sino que en realidad a las tareas como que las hacemos todos, no hay una diferenciación por profesiones... El cargo es como Técnica Social en programa Cercanías. La coordinación intenta de que el equipo sea interdisciplinario, que haya cierto equilibrio de profesiones, buscaban que fuera Trabajadora Social, pero no es el cargo.

Leticia: En Uruguay Crece Contigo yo soy Operador de Cercanía, es más, tenemos que hacer un informe o algo y tengo que ponerle el sello, que tengo acá en la mochila, que dice Operador de Cercanía Uruguay Crece Contigo. Pero siempre la dupla que trabaje en la zona que nos corresponda, con la cantidad de familias que tengamos, siempre somos esas 2 personas las referentes de ese eje de esa zona y siempre tiene que ser alguien del área social y alguien del área de la salud. Cuando yo empecé en el 2012 mi compañera, porque eso también fue por sorteo, era una partera, y estuvo alucinante todo el trabajo, después ella renunció y en el lugar de ella me toco como compañera una sicomotricistas que es con la que hace 4 años que estoy trabajando. Y tenemos una zona delimitada de Montevideo.

Mónica: Yo entré en 2013 como educadora. Los equipos están formados, a grosso modo se les llama un coordinador y sus educadores. Los integrantes pueden ser cualquiera de la rama de lo social; pueden ser psicólogos, antropólogos, docentes, es variopinto. Entonces yo entré siendo educadora, que también me siento incómoda al decir “educadora”, porque educadora desde el punto de vista más técnico está el Educador Social, hay un título de Educador Social. Pero a su vez también, un docente es un educador. Un trabajador social también tiene una beta de educador también. Entonces es como esa polisemia de “soy educadora”, no te define en cambio como decir docente, trabajadora social que corresponde más como a tu formación. Trabajé un año como educadora y concursé para un grado de coordinación, y ahí quedé...

Esta situación significa un desdibujamiento de la tarea profesional y contiene el riesgo de su descalificación en términos de que no se requiere una formación específica y reconocida para desempeñarla. Esto se agudiza en aquellos casos en que se demanda a los trabajadores sociales desarrollar tareas que no son propias de la formación que han recibido y de su perfil específico (como por ejemplo tomar muestras de sangre o tomar medidas antropomórficas a niños).

Lo mismo sucede cuando a otros profesionales (educadores sociales, sociólogos, nutricionistas, etc.) se les demanda llevar adelante intervenciones propias del Trabajo Social como es el ejemplo de las intervenciones socio-familiares. Esta tendencia como indica Hamzaoui de gestión de los empleos en los programas de inserción social, que se abre a múltiples profesionales con trayectorias individuales y formativas diversas, ha sido identificada en diversos países de Europa como una característica de los llamados programas

territorializados y de proximidad. De acuerdo a lo planteado por este autor además de la polivalencia de los profesionales convocados para estos programas se suman tendencias a la fragilización de los desempeños que se desarrollan "(...) en el exterior de las categorías profesionales relacionadas con la formación" (Hamzaoui 2005: 174).

Riesgo de desprofesionalización y disminución de la calidad de los servicios y programas sociales.

Es de señalar además que en los testimonios analizados, los puestos laborales pueden ser ocupados por estudiantes avanzados aún sin título habilitante. Se evidencian así, señales de un proceso de desprofesionalización que estaría siendo fomentado desde las políticas públicas en lo que refiere a las profesiones de perfil socio-asistencial en general y específicamente, en relación a los trabajadores sociales. Por otra parte los estudiantes avanzados que se incorporan como asalariados en diferentes programas sociales, ganan un salario menor como expresión de tendencias a la precarización laboral y por la configuración de contratos atípicos (contrato de duración determinada, agente contractual subvencionado, programas de transición profesional o pasantes, etc.) como lo indica la siguiente entrevistada refiriéndose al equipo que integra en la ONG:

Nancy: La diferencia es para los que no están recibidos...Sí, no sé cuánto pero ganan menos, hay 2 compañeras que no están recibidas, una casi. Si bien el trabajo es el mismo... Sí, son las 2 de Trabajo Social.

En UTU por su parte, los trabajadores sociales ingresan con cargos que son llamados como "alfabetizadores laborales" para los que son convocadas multiplicidad de disciplinas:

Lorena: Son diferentes perfiles. El cargo es alfabetizador laboral, el perfil es, trabajador social, sociólogo, educador social, veterinario, es muy amplio, muy heterogéneo.

No obstante lo anteriormente planteado acerca de la competencia con otras profesiones por los puestos de trabajo, hasta el momento no hay indicios de que exista una amenaza al mantenimiento de la demanda de trabajadores sociales como se ha visto en el capítulo II y en diversos testimonios de este apartado. Aun así se instala la necesidad de delimitar espacios y aportes específicos y diferenciados, acordes a las distintas formaciones y títulos terciarios,

así como enfatizar los aportes que los trabajadores sociales se encuentran en condiciones de llevar adelante en los diferentes programas y servicios sociales. Esto incluye el desafío de generar respuestas profesionales más calificadas y legitimadas, las que encuentran limitaciones en las condiciones en que como se ha visto se desarrolla el quehacer profesional en los diferentes espacios ocupacionales.

Contenidos del trabajo profesional, demandas institucionales, y características y necesidades de la población atendida.

En las diferentes entrevistas se resalta que las demandas institucionales van sobre todo en el sentido de atender poblaciones empobrecidas y vulnerables, a través de intervenciones familiares, orientación a usuarios sobre servicios y beneficios sociales, informes para efectivización de esos servicios y beneficios, así como a solicitud de jueces, coordinaciones interinstitucionales e intersectoriales para lograr la concreción de derechos y atención de las necesidades de los destinatarios de la labor, asesoramiento y orientaciones a otros profesionales en las instituciones, atención de situaciones de violencia de diferente naturaleza (intrafamiliar en base a género y generaciones, vecinal, en las organizaciones e instituciones, etc.), intervenciones territorializadas y de proximidad, con una tendencia a la individualización y responsabilización de los sujetos afectados por los problemas sociales.

Nancy: Un poco se plantea esto, de vincular a las personas, a los servicios y recursos que puedan garantizar el derecho de la familia. En realidad plantea también, como el fortalecimiento de las capacidades parentales, como parte de lo que colocan allí como objetivo. Creo que en eso es como hay que pensar bien cómo no caer en una consejería a la familia cuando en realidad...intentar esto, que se den las condiciones para que la familia pueda fortalecerse, ejercer las parentalidades de la mejor manera, y sí acercar en algunos casos a lugares que puedan apoyar en esa etapa o en tema parental, como pueden ser los CAIF, o los clubes de niños, espacios también para los chiquilines que a veces digamos, descongestionan un poco la sobrecarga que puede haber en la familia ante la necesidad de cuidados con muy pocos recursos.

Mariana: En el área que yo estoy tiene que ver con el trabajo con familias, especialmente con las situaciones de mayor vulnerabilidad, todo lo que tiene que ver con situaciones de vulnerabilidad, con la articulación intersectorial, interinstitucional que es muy dificultosa,

con territorios con complejidades específicas, con niveles de violencia territorial y comunitaria nuevas, con nuevas expresiones que requieren nuevas lecturas y nuevas estrategias...

Laura: Además eso, esa cosa que queda al descubierto de las fortalezas que tenemos los trabajadores sociales en la intervención directa, que en las instituciones educativas lo que uno puede constatar es que hay mucha dificultad para lo que tiene que ver con la relación, no solo con los niños sino con su familia, con su contexto, con su entorno, a las pruebas me remito, ahí es donde están dadas las dificultades.

Entrevistadora: ¿La institución requería entonces profesionales con esos perfiles? ¿También las demandas hacia ti venían en ese sentido?

Laura: Absolutamente. Sobre todo en aportar cuestiones que tienen que ver con lo conceptual y la contextualización que como institución social ha cambiado la familia, estimular la reflexión en eso. Obviamente, aportar, es con gente que son profesionales, aportar mucha bibliografía, participar de la generación de protocolos para la intervención, todo lo que tenemos los trabajadores sociales como destrezas en el manejo de la entrevista, de los registros, esas cosas eran muy pedidas, muy demandadas.

Por otra parte algunas de las entrevistadas se desempeñan en cargos de cierta jerarquía institucional (directoras o encargadas de áreas o servicios) desde donde diseñan, planifican, realizan seguimientos, evalúan y supervisan, en relación a los programas y servicios en que se desempeñan como asalariadas. Es llamativo que tienden a considerar que estas tareas tan relevantes dentro de lo que es el ejercicio profesional, significan que no están ejerciendo la profesión en sentido estricto. Es decir que los cargos de gestión de cierta jerarquía son vistos como formas de dejar de ejercer la profesión. En relación a dos las entrevistadas en esta condición, al momento de contactarlas para las entrevistas expresan que quizá ellas no son las indicadas para esta investigación porque hace tiempo están alejadas del trabajo típicamente profesional, haciendo referencia a "el trabajo de campo" o a nivel de la ejecución de las políticas sociales. Luego en las entrevistas eso parece revertirse y se apasionan hablando de su trabajo y de lo que aportan, no obstante lo cual algunas expresiones reafirman lo planteado anteriormente, como se ve a continuación:

Mariana: Yo creo que la profesión te forma, yo siempre... es un duelo dejar ejercer. Yo siempre recuerdo que cuando asumí como Directora del centro, yo hacía las veces de

trabajadora social, hasta que me llamó la Directora y me dijo “tú no sos la trabajadora social de ese centro, sos la Directora”.

(...) Pero creo que de eso se trata, estoy en un área de trabajo en que la mirada crítica, la revisión es como parte de la tarea y el trabajador social tiene mucho para aportar en lo que tiene que ver con las políticas sociales...

En el desempeño de las funciones de gestión de los servicios y programas sociales aparece el aporte de las trabajadoras sociales en lo que refiere al diseño de los programas y planes sociales, la organización y la definición de directivas para el funcionamiento de dichos servicios, la selección de personal, la contribución en la resolución de conflictos, en la negociación entre los diferentes actores participantes en los mismos, en el fortalecimiento de las diferentes expresiones organizativas de la sociedad civil que coparticipan en la gestión (co-gestión) de las diferentes propuestas que aparecen sobre todo para la atención de la infancia/adolescencia y las familias. Se recoge a continuación testimonios en ese sentido:

Ana María: (...) porque hay mucho de gestión en el área mía, entonces es bien distinto al área de supervisión donde vos tenés un seguimiento de un proyecto; sí otras cosas, pero básicamente el proyecto institucional en cada centro y cómo lo llevan adelante, qué obstáculos va teniendo. Entonces digo que (...) hay un fuerte proceso al principio, después tenés toda la parte de selección de personal (...) de cada centro. Eso me gusta mucho, me gusta mucho como darle la estructura organizacional de dónde estamos, qué hacemos, cómo hacemos, cómo son las líneas jerárquicas y que eso está bueno también, a veces se confunde si es el INAU, si el empleador es el INAU, no es la Asociación Civil, y bueno el equipo qué función cumple, cómo es con la familia, eso me gusta mucho, me gusta hacerlo, me gusta ir a los centros, en realidad me encanta la tarea de campo (risas), mucho más que la parte de gestión de dirección.(...)yo ya te digo como que me he formado mucho en eso, en organizaciones también he hecho un montón, yo te dije así como lo grande. Me he formado bastante en lo que es organizaciones de la sociedad civil y todo lo que tiene que ver con la capacitación, con el llevar adelante un centro, los conflictos en un centro, los conflictos con las organizaciones, en mediar en situaciones...

Aportan además en lo que refiere a la planificación y proyección en cada quinquenio acerca de la cantidad de servicios (centros) que se deben abrir, en la definición de las necesidades de infraestructura para su concreción, construcción o alquiler de locales, ubicación de los mismos, en constante relacionamiento con los actores de cada localidad relacionados con el

sector de que se trata. Participan a su vez en la selección de las organizaciones de la sociedad civil que cogestionarán los servicios con el asesoramiento y seguimiento desde el actor estatal responsable de la política específica.

Entre otras demandas institucionales y tareas que desarrollan las profesionales aparecen con frecuencia aquellas que implican un abordaje territorial de las situaciones y problemas que tienen entre manos, lo que está asociado a los sectores sociales a los que está destinado su accionar y que en mayor medida se encuentran circunscriptos a territorios en los que se ubica y concentra la población con mayores carencias socio-económicas:

Margarita: Y es algo que siempre uno con la tarea del INAU. O sea, porque no es esto ahora que es en territorio que estoy trabajando. Siempre tuve esa dimensión desde que estaba en el Centro Infantil... Claro, porque en 1987 había problemas de vivienda, empezamos a trabajar en talleres se formó una cooperativa de viviendas que hoy se llama (...) que hay 50 familias. Pero eso es algo que se dio desde el grupo, de pensar con los padres y que salió de la comunidad.

Entre otras estrategias que desarrollan se destaca la construcción de redes y de redes focales en relación a problemáticas específicas, a través de las que se aúnan esfuerzos interinstitucionales e interdisciplinarios, procurando su resolución o en última instancia su contención, a través de esfuerzos paliativos de acompañamiento de los sujetos y de sostén socio-afectivo.

Otro aspecto del contenido del trabajo que realizan las profesionales que se reitera en muchas de las entrevistas es la presencia del trabajo en equipo con otras disciplinas o con colegas de la misma profesión. Algunos testimonios señalan que siempre trabajaron en equipo y otros subrayan el esfuerzo realizado para construir equipos de trabajo:

Margarita: Creo que desde ahí aprendí que todo lo haces en equipo... la dimensión de que siempre trabajé con el otro, que siempre fui abierta, de que aprendí a trabajar con el psicólogo, lo que había en los barrios...

Nancy: Nosotros cada familia la trabajamos en dupla con cualquiera de los compañeros, a cada familia se asigna una dupla que es fija en todo el proceso de la familia, pero cada uno

de nosotros trabaja con cualquiera de los otros compañeros, o sea que tenemos duplas y familias con todos, yo estoy en 5 duplas digamos. Ahí ya hay una cuestión que en algunos puede no ser interdisciplinario, porque me puede tocar con las compañeras de Trabajo Social, pero en otras sí. Después la reunión de equipo que la tenemos semanalmente, en general presentamos alguna situación, hacemos como un pequeño resumen de la situación familiar y la conversamos en el equipo, un poco para que estemos todos enterados y para ese aporte interdisciplinario.

Gabriela: A nivel de la tarea, es una tarea muy linda, pero por lo menos cuando yo ingresé, por momentos me sentí como muy sola. Yo venía muy acostumbrada al trabajo en equipo, a poder pensar las situaciones de los gurises desde el equipo, de poder complementarnos desde las distintas disciplinas; y yo llegué a un lugar donde el trabajo solitario es como la primera característica. Pero, también entiendo que llegué así, pero que eso se fue como transformando, porque me fui enganchando con otros que estaban en ese trabajo solitario, pero que apostaban a un trabajo colectivo. Al día de hoy podemos hablar que tenemos un equipo de trabajo socio-educativo en el liceo, que faltarían otras disciplinas, pero que está conformado. Estoy yo, está la Psicopedagoga y está la Coordinadora Pedagógica y entre las tres, junto al plantel docente y el equipo de dirección, intentamos que cada día se parezca más a un trabajo en equipo, el poder realmente transformar las prácticas.

Se visualiza además en este testimonio la labor desarrollada con el objetivo de configurar un trabajo de equipo que permita contrarrestar el aislamiento y la soledad en el desempeño de las funciones.

Por otro lado, los equipos existentes son heterogéneos en su conformación dependiendo en general de los sectores en que trabajan, y son heterogéneos entre sí en términos de las formas de trabajo y del nivel y calidad del relacionamiento entre sus integrantes. El trabajo colectivo de las profesionales involucradas no acontece sin tensiones y conflictos, incluso en algunos casos los testimonios dan cuenta de fuerte competencia relacionada a individualismos exacerbados y luchas por el poder, sobre todo en los espacios en que las trabajadoras sociales se desempeñan como mandos medios dentro de la institucionalidad que las contrata como asalariadas.

En los casos en que trabajan como ejecutores finales de los programas y servicios sociales expresan un mejor relacionamiento en los equipos de trabajo e indican que incluso la

exigencia de las tareas las lleva a buscar mantener el mejor relacionamiento concentrándose en la labor que desarrollan. No obstante esto, aparecen indicios de que lograr que los profesionales de otras disciplinas comprendan los posicionamientos y argumentaciones de los trabajadores sociales se constituye en parte de la tarea profesional y en algunas situaciones resulta desgastante dado que deben contrarrestar prejuicios arraigados (referentes a los sujetos destinatarios de la labor así como a la profesión) como sugieren los siguientes testimonios:

Leticia: Que en realidad en el programa somos... seremos no sé diez trabajadores sociales, que capaz que con ellos hablando parece que habláramos el mismo idioma, pero con otras disciplinas es más difícil, entonces eso a veces es como que desgasta mucho, porque es como que uno no puede estar cerrado, y está bueno también poder escuchar y entender lo que dice el otro. Pero te exige un nivel de argumentación que a veces no es tan sencillo de lograr y te dicen “hay vos que ves todo positivo en todo el mundo y que para vos todo el mundo es bueno”, no es bueno, no es ser bueno o malo, me parece muy injusta toda la situación. Sí, una situación familiar, vino INAU e hizo una quita de los niños. Cuando hay un tema de pobreza muy estructural, y hay un tema de discapacidad, entonces yo lo que decía es que están judicializando la pobreza y la discapacidad, que en vez el Estado de ver cómo hacerse cargo y apoyar a esa familia para que pudiera estar, y brindarle cosas básicas para poder ser un ser humano, porque donde viven y en las condiciones en las que viven inhumanas para abajo, optó que lo mejor era separar a esos niños de esa familia, cuando en realidad el amparo que se pedía no era por maltrato ni nada, era por carencias materiales. Entonces el otro día que vine de rebote al coloquio fue “hay que suerte alguien que entiende”. Es eso que, más allá del trabajo que uno está todo el día en la calle escuchando mil situaciones y viendo y no sé qué, después esta todo este trabajo de que hay que hacer informes y cómo argumentar para que te entiendan, y todo eso es un desgaste emocional que capaz que no se ve pero que pasa.

Nora: En general me siento bien, pero a veces también me siento no entendida por los otros compañeros, por el tema del tipo de trabajo que hacemos. Llegaron a llamarme Robin Hood por ejemplo hace algunos años y me llamaba mucho la atención que me dijeran eso, primero porque no me gustaba que me dijeran Robin Hood porque no me consideraba ni un poquito, porque no tiene sentido, peor, no sé qué querían transmitirme con eso. Defensora de todo o algo así. Y un día me paré y les dije “no soy Robin Hood”, Robin Hood daba y lo menos que quiero ser es asistencialista, dar por dar. (...) Como una abanderada de los pobres o

algo así. (...) O por qué trabajar así, por los derechos, no sé cómo justificando algunas cosas, fue raro. A veces situaciones así medias raras, pero me parece que va por este lado, de gente que está cansada ya de situaciones muy complejas, hasta nosotras sabemos que a veces es muy difícil, que han trabajado todas las instituciones habidas y por haber y la familia queda igual. Son esas situaciones muy complejas que desgastan.

En el sector de la salud aparece la atención personalizada a través de entrevistas a los pacientes que acuden a las policlínicas, coordinación con los médicos tratantes, con otros servicios, realización de informes y registros en las historias clínicas de los pacientes. El trabajo suele centrarse en el abordaje individualizado y a demanda de los sujetos o de otros profesionales de la salud que los derivan como indica el siguiente testimonio:

Nora: Yo cuando ingresé sabía que iba a tener consulta establecida con agenda, eso sí. Entrevista en consultorio. Eso yo ya sabía, era lo único creo claro que tenía (...) Servicios de enfermería, que es el que toma la presión, la diabetes todos los días y ellos a veces conversan con los pacientes muchísimo y les cuentan todo los temas de ellos y a veces son ellos que vienen y me dicen “tengo un señor que me dice esto, vos no te animas...”; a veces ellos mismos les dicen por qué no va a hablar con Trabajo Social, pero si no vienen y me lo plantean a mí. Son receptores. Y los médicos también son receptores y te derivan. Pero yo tengo agenda propia, y eso no quita que el que quiera ir a hablar conmigo directamente lo hace sin pase.

En menor medida se realizan entrevistas domiciliarias cuando se detectan situaciones de mayor complejidad que requieren una profundización en el conocimiento de las mismas:

Nora: Porque todo lo otro lo ves en consulta y podes asesorar y orientar, pero ya cuando la situaciones son más complejas, a veces te acercas al domicilio, para conocer cuál es la situación real, cuáles son las carencias reales de estas familias, conoces más a las familias porque a veces ves más a un referente y no ves al resto, hay todo un conocimiento que se puede hacer a través de la entrevista que está bueno.

Las principales demandas de parte de los usuarios de las policlínicas están relacionadas con el acceso a beneficios sociales y servicios:

Nora: Casi siempre la demanda, cuando vienen por ellos solos o viene por orientaciones específicas sobre otros servicios, o puede ser por asignaciones familiares, pueden ser beneficios sociales, o hasta cómo llego a un servicio de adicciones. Te ven como un vínculo, un intermediario para que le des esta información. Eso no quita que para nosotros sea un medio para recibir otras situaciones, porque en la entrevista se va dando, que ahí hay otras cosas que confluyen y se pueden trabajar otras cosas. Entonces no está mal que vengan por eso, para mí. Porque para mí ahí vos captas a la persona y ahí podés trabajar otras cosas también. Eso es específicamente como demanda del usuario, después hay situaciones familiares que ya se ven, o te las derivan porque ya las constataron o vos ves que hay situaciones familiares para trabajar, el tema de los vínculos familiares, las situaciones de violencia. Nos están derivando mucho las situaciones de otras instituciones como por ejemplo el Hospital Pereira Rossell, el espacio adolescente también deriva situaciones de intentos de autoeliminación.

Algunos testimonios indican que también en la salud se desarrollan intervenciones grupales que suelen estar asociadas a grupos etarios específicos (tercera edad, espacio adolescente) o temas y problemáticas previamente definidas por la institución: consumo problemático de sustancias, salud mental, hipertensión, diabetes, obesidad, HIV, entre otros. Estas estrategias grupales tienen cometidos diversos que van desde conformar soportes afectivos, espacios de referencia y de ocio compartido, a hacer seguimiento y apoyatura colectiva a situaciones personales y familiares que requieren procesos de más largo aliento:

Nora: Tenemos dos grupos en el centro de salud y después iniciamos en el 2015 otro en otra policlínica periférica, entonces son grupos fijos que funcionan, funcionan bien, con buena dinámica, pero hay una exigencia de nosotras para que pase eso. Eso para mí es lo que me causa mayor satisfacción, trabajar en estos grupos. Son grupos con buenos resultados, más allá de que puedan tener altibajos, a mí me causa bastante satisfacción trabajar en estos grupos (...) Cuando vos ves que la salud es algo integral y la parte del ocio para el adulto mayor, las desvinculaciones de sus propios vínculos afectivos, por muerte de familiares, por muerte de amigos, o porque los familiares no están presentes, eso hace que el grupo sea una red de apoyo fundamental para el adulto mayor y eso se logró, ellos mismos se ven como una red. Que puedan crear nuevos vínculos afectivos a estas edades, también es un momento importante, porque se renueva. Y ese es el espacio que valoramos y tratamos de mantener y eso es lo que le mostramos al resto del centro de salud y yo creo que desde ahí se trabaja con el resto del centro de salud. Porque es otra mirada del adulto mayor.

Alicia: Bueno, en los equipos de salud mental básicamente son esos; o son psicóticos que están solos, sin medicación y está delirando y hay que hacer algo a nivel social porque, bueno ahí hay que ver las redes que hay, resucitar lo que haya alrededor que pueda sostener la internación y después la salida y acompañamiento. Que generalmente no te lo piden, pero es lo que permite hacer este proceso de rehabilitación y de acompañarlo que da un resultado bárbaro. Lo hacemos en los grupos de apoyo semanales, que ellos participan. Eso en salud mental, nosotros recibimos personas con consumo problemático de sustancias, que generalmente están en carrera de consumo o perdieron familia, absolutamente todo y están ahí en los grupos, o vienen judicialmente. Entonces...ahí se trabaja más, tiene un corte bien terapéutico eso. Yo trabajo con una psicóloga ahí y he aprendido mucho al trabajar con ella.

En el sector de la educación las entrevistadas indican desarrollan funciones y tareas de asesoramiento institucional especialmente ante situaciones críticas o problemáticas emergentes, como lo son las relaciones violentas entre los diferentes actores integrantes de las instituciones educativas, o en lo que refiere a la interrelación con las familias de los niños y jóvenes y vecinos de los centros formativos. Las profesionales contribuyen en el fortalecimiento de los procesos comunicativos y el desarrollo de interacciones tendientes al logro de un buen clima de trabajo entre todos los participantes. También asesoran en los procesos de formación y capacitación del personal docente procurando asegurar los derechos de los niños, adolescentes y jóvenes a recibir servicios educativos de calidad. En este sentido las trabajadoras sociales desarrollan fundamentalmente talleres promoviendo el intercambio de saberes entre los distintos actores educativos, y procuran participar de los espacios colectivos de los docentes de las instituciones educativas (reuniones consultivas, evaluativas y de planificación). Como en otros sectores ya analizados efectúan coordinaciones interinstitucionales e informes diversos para efectivizar el acceso a otros servicios y derechos por parte de los alumnos y sus familias.

En cuanto a las habilidades y actitudes que se ponen en juego y a los aportes que hacen las profesionales en los diferentes espacios ocupacionales aparece con frecuencia la escucha, la empatía, no juzgar, el análisis y la reflexión sobre las situaciones planteadas, así como orientar y habilitar el acceso a los usuarios o destinatarios a los servicios y programas sociales de diferente naturaleza, y el acercamiento y uso a los diferentes espacios públicos:

Leticia: Capaz que lo de la escucha, la empatía, pararme en un lugar de no juzgar, el poder orientar. Otra cosa que me copa, que a veces tienen que ir a INDA y no saben dónde queda INDA y yo los espero en la Plaza Independencia, y esto, que no conocen Montevideo. La otra vez un padre me decía, “si no nos hubiésemos encontrado acá yo no sé si hubiese llegado” y no le daban los ojos, porque íbamos por la Peatonal Sarandí caminando y miraba para allá y veía agua, y miraba para allá y veía el puerto, él no sabía que para aquel otro lado estaba el puerto y seguíamos caminando y el muelle y las luces del faro y no sé qué de las boyas, y estaba fascinado y vive a 21 kilómetros de acá y no conocía. Y todo eso, no sé, de que la gente se pueda apropiarse de todos los espacios que son de todos nosotros. Yo rompo los cataplines y digo que a mí me encantaría que las familias pudieran tener una boletera y que ellos se la pudieran administrar como quisieran, y que pudieran salir de donde viven, tomarse un ómnibus y que el dinero no sea una limitante, irse a la rambla, debajo de un árbol en un parque, me encantaría que pudieran.

Una característica del aporte que habitualmente hacen los trabajadores sociales y que destacan las entrevistadas, es lo que refiere a la lectura compleja de la realidad, de visualizar la totalidad social de la que son parte los sujetos que viven las situaciones particulares que abordan, donde trabajan trascendiendo las demandas institucionales como se plantea en el siguiente testimonio:

Mónica: (...) yo creo que esta mirada que puede hacer el trabajador social, lo más compleja posible y atendiendo a los distintos factores que hacen a esta realidad social, yo te diría que es el aporte. A la hora de la intervención y generar líneas de acción es como poder tener esta mirada compleja que distintos aspectos hacen a lo social, para poder trazar unos lineamientos de acción más acordes a la realidad.

Olivia: Para mí, más allá de eso concreto, que tiene que ver con los beneficios, para mí es lograr ver la integridad de la situación. Porque yo a algunos médicos a veces les digo...es como el lograr trascender el VIH, la medicación, (...) la carga viral; o sea la calidad de vida de esa persona depende de muchas más cosas que eso. Y a veces el VIH no es ni cerca el problema mayor que tiene esa persona, y a veces para lograr que tenga buena adherencia a ese tratamiento, hay que dar una vuelta por una cuestión familiar, o hasta de historia personal, que si eso no se encara, no se empieza a trabajar, los resultados (...) no lograrán un avance en eso otro.

Yanet: Yo creo que el rol del Trabajo Social, partiendo de que nosotros trabajamos a nivel de atención personalizada, la persona adelante, no tenemos trabajo de grupo ni de comunidad, entonces al tener a la persona adelante te sesga bastante el rol. Entonces para mí lo fundamental es el diagnóstico de esa persona en su situación general, socio económica, de salud y de salud mental y en base a eso detectar cuáles son aquellas situaciones que el paciente requiere más atención por parte nuestra y orientación. (...) valorar justamente qué parte es la que el paciente necesita mayor apoyo, porque de repente una simple explicación de que el VIH no es su principal variable a trabajar, sino otra, encausaría al paciente en mejorar su situación de salud, su situación socio económica y su situación mental. Tenemos muchos pacientes con problemas mentales y a veces es lo primero, es lo que predomina, el consumo, porque si el paciente tiene la patología mental o de consumo de sustancias, y no hace una buena adherencia y a eso ya lo vamos a saber de entrada. Entonces más vale trabajamos otras puntas y no nos centramos tanto en la demanda de la institución, sino que vamos fijando y vamos acompañando de otra manera ese paciente.

Aparece además el posicionamiento ético y la preocupación de contribuir a generar transformaciones tendientes a la efectivización de derechos humanos y sociales y a reconocer en los sujetos con los que se trabaja las huellas de los procesos estructurales que afectan negativamente a la mayor parte de la sociedad. Se reitera en los testimonios la importancia de no responsabilizar a los individuos y sus familias por las situaciones que les toca vivir:

Mariana: Sobre todo a entender la complejidad de los seres humanos y cuántas determinaciones nos están jugando, de condición socioeconómica, cultural, de género, de experiencias de vida, de tránsitos personales, que eso te vuelve... lo tenés que mirar desde otra óptica... Porque bueno no hay manera en que vos no puedas mirar en el centro en que dirigís hoy, la intervención estás pensando, diseñando, acordando, en un marco más amplio y con otros, es en un contexto y creo que el Trabajo Social aporta en ese sentido. Te permite mirar al niño pero en un contexto familiar, en un contexto social y político más amplio que vos, podés tener, por lo menos en mi experiencia, como muy entrenado. En ese poder entrar en las cuestiones más íntimas de la dinámica familiar, hasta las cuestiones más de contexto y las dimensiones políticas del problema en el que éstas interviniendo. Para mí eso ha sido como clave en la profesión. Y además esta noción que nos matrizó, que trabajamos para transformar, para generar un cambio... De una ética también, una ética que me parece que

hay que rescatarla, porque también en donde se desarrollan las políticas sociales es muy fácil acusar a los pobres de su pobreza, es muy fácil acusar de su "situación irregular", se nos impregna a cada rato... eso que viene del sentido común dominante.

Leticia: Bueno esto de contextualizar al individuo, de problematizar un montón de cosas que le pueden estar pasando y que no es de su responsabilidad o culpa, o porque quiso estar así en esta situación y no quiere cambiar... Claro, no es una cosa lineal y no es de ahora, y son cosas estructurales, entonces claro, no todos, como yo que no tengo una formación en cosas que son muy importantes también para el programa. Pero yo siento que desde el Trabajo Social se aporta eso y lo importante que es la persona con la que vamos a trabajar, su historia, su trayectoria, contextualizar un poco para poder entender por qué será que están en esas condiciones y con esas dificultades.

Gabriela: La defensa de los derechos yo la tengo que poner todos los días porque no está. Es mentira que tenemos una educación igualitaria, es mentira que tenemos una perspectiva universal, porque no. Tener que traerlo todo el tiempo, del derecho, de poder pensar estrategias para estos gurises que no se amoldan a una lógica instalada, de un formato, que bueno, que capaz que hay otras cosas que están necesitando... con esto no estoy diciendo que uno baje la calidad porque no, pero bueno, otras formas de enseñar, que es lo que el gurí está necesitando. Y eso es una lucha constante, de la pelea por los gurises, de que se los pueda.... entender la adolescencia, y yo creo que tenemos que partir de ahí, realmente poder entender finalmente con quién estamos trabajando. Entonces es impensable que vos no puedas pensar la adolescencia y con qué sujeto estás trabajando. Y eso de la lucha por los derechos, de que todos los gurises puedan tener las mismas condiciones de estudio, condiciones educativas, es una cosa que tiene que venir de las políticas, pero también es una cuestión institucional. ¿Qué hacemos nosotros como colectivo? Viste que nosotros tenemos textos en Uruguay a nivel de políticas, tenemos textos maravillosos; y yo siempre digo, que eso después en la práctica hace agua, de cómo estamos ejecutando la política. La política la ejecutamos nosotros, los que estamos en las instituciones. Y bueno, es una lucha constante, está todo el tiempo presente.

Por otra parte en varios de los testimonios aparecen las limitaciones en las bases materiales con las cuales se realiza la práctica profesional, en términos de procesos de desmaterialización de las políticas sociales que fragilizan a su vez el propio trabajo profesional ante las necesidades dramáticas de los sujetos a los que destinan su labor. Esta es una tendencia que se viene observando al menos desde la década de 1990 y que los

testimonios indican que permanece en la actualidad. En nuestro país y a pesar del crecimiento de la inversión social (comúnmente llamado gasto público social) y la multiplicación de los programas y servicios sociales en la última década, se advierte que este esfuerzo continúa siendo insuficiente ante las necesidades de la población, sobre todo de aquélla que no accede (o lo hace en forma esporádica, intermitente y muy precaria) al mundo del trabajo. Así las entrevistadas señalan la inexistencia o escasa disponibilidad de recursos materiales y humanos así como de servicios para atender las profundas y agudas necesidades de la población a la que dirigen su accionar estas trabajadoras sociales, lo que además constituye un motivo de desánimo:

Mónica: Yo me siento que estoy como en un engranaje, no sé si peleada con las políticas sociales. No siento que tengamos mucha incidencia, como que siento que... voy, no voy... no me siento con mucha devolución, de que lo que estamos haciendo dé resultados... Son muy dañinas para el profesional, para el técnico, para el trabajador que las está llevando adelante, porque generan como mucho desencanto. Ahora, hace cinco años que estoy en Jóvenes en Red, pero empiezo a tener como ciertas disconformidades, cosas que no me siento como del todo satisfecha... y bueno, no me termina de cerrar y ta, no es tan fácil porque es mi trabajo y mi fuente de ingresos. Siento que no, transformaciones estructurales son muy pocas. Y a la vez me duele ¿no? que no se pueda hacer esos cambios. Un gobierno que está en el poder hace tantos años, que digas ¿cómo, si seguimos viendo estos bolsones de pobreza, estos asentamientos...? no sé... Más allá que se diga que se han superado, vos lo seguís viendo cotidianamente, los límites siguen siendo límites tremendos. Son otras dimensiones, esos indicadores, índices como el de Gini, no dan cuenta ¿no? de cuál es la realidad que tienen amplios sectores de esta población y sigue siendo muy dura y no se está pudiendo dar respuesta.

Margarita: De fragilidad porque también cada institución, tanto MIDES, tanto INAU, tanto ASSE, este... Los diferentes programas, Uruguay Crece Contigo, Cercanías, este... Plan Aduana. Todos los equipos que estamos en el territorio, tenemos todas fragilidades, somos sumamente vulnerables. O no tenés el personal adecuado, o sea... O no tenés las herramientas. Siempre hay fragilidad. No tenés las respuestas frente a los problemas de vivienda, todos quedamos de brazos cruzados. No tenemos salida. Entonces frente a cosas así te abruma, porque ninguno tiene una respuesta.

Otros testimonios dan cuenta de que se hacen propuestas y se plantean demandas hacia las profesionales con tan escasos soportes materiales e institucionales que dejan en las trabajadoras sociales la impresión de que su trabajo es una suerte de simulación. "Hacemos como si" es la expresión que surge como se observa a continuación:

Margarita: No estoy haciendo... Con mucha humildad lo digo, hay problemas tan profundos... Acá vino un asesor, y le dije: "mire, si usted soluciona el problema de vivienda y el problema educativo, yo ahí comienzo a hacer lo que pretenden, realmente a trabajar". Pero si yo sigo trabajando con las necesidades más básicas... Pero si yo sigo trabajando con que a la gente le falta lo básico, o sea no terminó la escuela, no puede conseguir un trabajo, no tiene un lugar adecuado para el niño si tiene un problema de discapacidad, no tengo un psiquiatra o un psicólogo para un diagnóstico para saber a qué centro educativo lo tengo que mandar. Yo no tengo lo básico, sigo tapando agujeros, sigo tapando el sol con mi dedo. Entonces yo hago un "como si", como decimos nosotros. Y creo que uno cuando ya tiene tantos años te hartaste de hacer un "como si", porque decís "no, no es más un como si", porque ya sabés caras, porque sacás realmente de qué personas se trata... Y decirle realmente a una chiquilina que te está diciendo que la están violando todos los días, y que yo la tengo que llevar a un lugar que es un desastre, que no le da respuesta y que lo denuncié también, y no pasó nada... O sea, tengo que preguntarme que lo que tengo en la institución no me da más, no me da lo que necesito para lo tengo que hacer. Esa disyuntiva me la tengo que poner en todos lados. Se trata al menos de dañar menos. Y esperaba estar en otra cosa en el siglo XXI, en el 2017...

Leticia: se habla cada vez más de infancia, se ha invertido más dinero, pero sigo diciendo que a veces hasta me da vergüenza, yo uso todos los días la remera que dice que la infancia es prioridad, eso dice la remera que nos tenemos que poner, y en realidad a veces me re-indigno y considero que todavía estamos lejos de llegar a ese concepto. Se ha avanzado un montón pero en realidad me parece que todavía le falta mucho para que ese concepto sea realmente prioridad... si fuera prioridad como nos dicen, no tendríamos que estar todos los días como bomberos o corriendo y tratando de apagar incendios para que ese niño le corresponda o pueda alcanzar cosas que nunca tuvo... Y yo sé que no es nada sencillo, pero esta gente con las que nosotros trabajamos nos pasaban diciendo, "queremos ir a vivir a un lugar digno", tenían toda la razón del mundo y vienen las tormentas y vos decís cómo harán para vivir ahí entre las toneladas de basura que creamos todos los montevideanos, que se les pasa cayendo la luz, sin conexión a nada, entre toda la basura, todos los bichos que hay, desde ratas, todo, todo, todo, y cómo no sé, se gasta un montón de plata capaz en un montón de cosas, que capaz que uno ni sabe y no está bueno no saber, porque sí está

bueno saber pero para no indignarse más, y esas familias y esos niños estén creciendo en esos lugares así.

El trabajo de buena parte de las profesionales entrevistadas tiene un fuerte peso socio-educativo, desarrollan su accionar teniendo como centro las dimensiones subjetivas y socioculturales de quienes viven los problemas sociales, donde el vínculo establecido con los sujetos a los que está destinada su labor es una de las herramientas fundamentales y en algunos casos la única de la que disponen. Estas estrategias se estimulan desde programas sociales que tienen como orientación la activación de las capacidades propias de los sujetos y sus entornos próximos, sin abordar suficientemente las condiciones materiales y los déficit de soportes socialmente construidos que han debido enfrentar durante sus trayectorias de vida con fuertes carencias (materiales y simbólicas), tal como surge del siguiente testimonio:

Mónica: El tema es que, hay en un punto que, por eso yo digo que es una cosa más política donde está trancada, no fluye... o quizás es el programa. Un programa que tiene objetivos fuertes: la revinculación formal al mundo del trabajo... lo que menos hace es eso. La riqueza de eso está en lo sociocultural. La mayor incidencia está ahí, en que los gurises se escuchan (...) Tienen un adulto con el que conversar, tener confianza y acercarse a experiencias de vida que no tendrían (...) Y bueno, primero poniendo claro esto que te decía: qué es lo que nosotros podemos y que es lo que no podemos. Y lo que yo aspiro y deseo es, al yo no tener que hacer ese trabajo directo con los jóvenes, lo que yo sugiero es ir generando el vínculo con los gurises. Porque primero es ir ganando la confianza, el respeto, para después juntos ir pudiendo ver a ver, dentro de lo que hay, qué posibilidades hay, ver qué se puede hacer. También a veces es muy difícil... Fijate, instalar en un gurí de 20 años que terminó la escuela y nunca más hizo nada, el poder estar transitando juntos un tiempo, que se forme, una capacitación laboral porque la zanahoria está meses más tarde... Y si está... Porque tampoco hay seguridad. Entonces es un acompañamiento, y a su vez es ver la apertura de los gurises también. Qué apertura y qué participación pone de sí el gurí, porque quedaste de encontrarte para ir a algún lado y no va, o hay una capacitación laboral y va una vez y después no va... Todo eso es permanente. La informalidad en su máxima expresión. El fuerte de estas políticas tiene que ver más allá de lo laboral, de lo educativo, con todo el otro aspecto que tiene este programa que es desde la circulación, desde lo cultural que tiene que ver con salidas que hacés con los gurises, con paseos que los ves disfrutar... En ese aspecto sí, pero ta, me parece muy pobre. No es suficiente, son cosas que empiezan ahí y mueren ahí.... teñirán toda la vida del sujeto, pero no la veo con mucha

fuerza para poder generar cambios realmente transformadores. Ahí, desde la subjetividad podemos entrar en los distintos planos de cómo pueden incidir y afectar; y que, bueno, mejor que lo tienen a que no lo tengan, obvio. Pero uno aspira a otra cosa, a hacer cambios más transformadores.

Los soportes y recursos materiales de que disponen para su trabajo son restringidos cuando no inexistentes; tanto en lo que refiere a recursos internos de las organizaciones contratantes de trabajadores sociales para el desarrollo de los programas y servicios propios, como en los recursos socialmente disponibles en otros ámbitos y sectores de las políticas sociales. Esto último se visualiza sobre todo en lo que refiere al acceso a soluciones habitacionales (vivienda); las políticas sociales que posibilitan el acceso a la vivienda son muy reducidas, si se tiene en cuenta la agudización en las últimas décadas del costo económico que tienen los alquileres y la compra de viviendas, las que están fuera del alcance de la población de bajos ingresos o que tiene una inserción inestable y precaria en el mundo del trabajo. No hay suficientes soportes materiales o políticas que materialicen el acceso a la vivienda o la mejora de la que ya tienen estas poblaciones. Así mismo esto se expresa en las políticas que promueven el acceso al empleo, que es lo que la población más empobrecida demanda, y otros programas y servicios que darían soportes de cuidados coyunturales o permanentes a las familias:

Mónica: Uno de los objetivos, de las líneas es como poder que los gurises... hacer de que entren al sistema formal sea estudio o trabajo: no hay nada para ofrecer. Porque vos decís, a nivel laboral el programa hace acuerdos con INEFOP, para que haya llamados laborales para estos perfiles... Y cada vez hay menos. Cada vez hay menos ofertas laborales. Yo me fui del programa hace un año y medio con una oferta laboral que era el verano justo, de los baños químicos estos... y después de ahí no hubo otra cosa.

Nancy: O incluso a veces por ejemplo en la parte laboral, es como muy a suerte y verdad, ni siquiera capacitación, bueno lo que surge y si la persona se adapta a los requerimientos que presentan las capacitaciones, INEFOP, lo que sea; pero no es que haya recursos específicos. Entonces hay cosas del diseño que cuando vos los llevás a la práctica no tienen mucho para incidir en lo que podes hacer, hasta también esta parte de cuidado familiar, de la necesidad a veces de que los niños no estén en esa familia, muchas veces por un tiempo o por lo que sea, y no hay muchas alternativas de los hogares, incluso los hogares de INAU

están sobre-poblados y son difícil de acceder. Entonces uno incide con lo que hay, y que uno sabe que hay, hace lo que puede pero no es en el diseño.

En cuanto al sector educativo los servicios existen pero indican no ser suficientes para atender las necesidades de formación de la población pobre y ni que hablar de la población indigente; esto se aprecia sobre todo en los territorios donde se concentran las poblaciones más precarizadas. Allí los centros educativos son prácticamente inexistentes o no cuentan con suficientes lugares que habiliten el acceso de los niños y jóvenes de estas poblaciones más vulneradas. A esto se suma la calidad de dichos servicios y sus posibilidades de adecuarse y revertir las carencias críticas que afectan a estos niños, adolescentes y jóvenes:

Mónica: Bueno, entonces estamos con eso. Los vamos a anotar, y supuestamente para los gurises del programa hay una fecha especial pero ya este año no hay una fecha especial, todos en la misma bolsa. Porque en el programa no se pudo articular con la UTU o con Primaria y cada vez se te hace más difícil y aparte las chiquilinas se interesan por: belleza, pedicuría, mecánica varones, mecánica de motos, y no salís mucho de eso. Y por suerte, porque donde quiera ser geógrafo le tenés que decir “mijito, no vas a poder.” Y no hay lugar, y se quedaron sin lugar, porque la UTU ya está saturada, y vos hiciste todo un trabajo con el gurí que lograste identificar qué le gusta, despertarse ese día para ir a anotarse y todo y se quedó sin lugar. Pero después digo, bueno si se podía anotar a los dos meses dejaba. Porque pasa también, pero hubiera sido mucho mejor si se pudiera anotar...

Los testimonios indican que persisten en algunos servicios públicos las carencias en términos de recursos humanos suficientes para brindar atención de calidad, lo que repercute en el malestar de los usuarios y de los trabajadores de los mismos, como lo expresa esta trabajadora del sector salud:

Nora: O el trato, el trato del usuario, a veces el usuario es bastante complejo y no llega de las mejores formas. Y esos son los grandes conflictos que hay a veces, el usuario demandando de una forma no tan buena, enojados, gente enojada, demoran y esto y lo otro... Y hay un fundamento objetivo: las demoras, aunque se han tratado de hacer otras modificaciones y todo igual, se llena la policlínica y son miles de números, está la farmacia, miles de números para recepción, hay profesionales que tienen muchos pacientes por día, los médicos es brutal la cantidad de pacientes...

En este sentido se puede afirmar que desde la percepción de las entrevistadas de sus experiencias laborales, las políticas sociales continúan siendo insuficientes para las necesidades de la población destinataria de su accionar, por lo que siguiendo las palabras de Netto (2016) se está ante políticas sociales minimalistas para enfrentar las expresiones agudizadas de la cuestión social, donde las necesidades sociales aparecen maximizadas, especialmente en los sectores populares más deprivados. En estas situaciones el trabajo intermitente y precario de los diferentes profesionales no habilita la resolución de las necesidades de las poblaciones afectadas.

En lo que refiere al desarrollo de la dimensión investigativa en el ejercicio profesional, se detecta que si bien está presente, aparece jerarquizada de manera heterogénea por las profesionales, sobre todo en lo que hace al soporte teórico de sus intervenciones, a la búsqueda de bibliografía o la referencia a autores o cursos que encuentren relevantes o que han marcado su ejercicio profesional. En algunos testimonios se identifica que se les hace muy dificultoso referenciar este tipo de información, pero sí aparece con mayor destaque el acercamiento al relevamiento de distintas fuentes informativas que les permiten comprender y explicar las situaciones abordadas, así como direccionar sus intervenciones profesionales y de los equipos interdisciplinarios que en la mayoría de los casos integran. Se exponen a continuación algunos testimonios acerca de las posibilidades y limitaciones para generar o recrear conocimientos en sus espacios de trabajo, así como la valoración que hacen de ellos:

Nancy: Para mí es importante, y acá como te decía en 2015 y parte del 2016, pudimos generar reflexiones, escribir algunos artículos, también tenía que ver que yo estaba haciendo el Diploma entonces traía algunas cosas, y estaba bueno porque había como recepción y podíamos, igual el equipo ya venía con algunas reflexiones y producciones. Después pasó esto de mi embarazo y del embarazo de mi otra compañera, entonces como que este año 2017 ya fue distinto, hubo cambios en el equipo y nos centramos más en el trabajo obligatorio y la parte de generación de conocimiento para este año no fue; pero siempre está como presente, o compartimos algún artículo, alguna cosa para leer, y eso está bueno.

Laura: Creo que el motor es eso, uno siempre corre detrás de aquel fenómeno, de aquella situación que en realidad te expone a qué cosas te están faltando para poderlo entender, conceptualizar, analizar, resolver. Creo que también nosotros tenemos... yo además me

formé en la época de la dictadura entonces fuimos de esas generaciones que salimos con eso de que no estábamos bien formadas, eso generó en nuestras generaciones esa cosa de estar todo el tiempo leyendo, buscando, metiéndote en cursos, maestría, posgrado. Siempre con esa sensación que no llegás, no tenés... Creo que también nuestra profesión tiene mucho de esta cosa de lo autodidacta, en realidad uno lee mucho en función del espacio de inserción y yo creo que también en aquellos lugares donde tenemos la suerte de trabajar de manera colectiva, o sea varios profesionales, también se da esa cosa del intercambio, del pienso conjunto.

Mónica: Pueden servir como de reflexión. Pero siempre que hago trabajos, realmente siempre es “qué puedo aportar”, no siento que pueda servir como un aporte. El aporte está más en la cotidiana, en el intercambio con el otro, ayudando a pensar. Pero publicar algo, no lo siento, no.

Una ausencia identificada en los testimonios analizados es el desarrollo de estrategias dirigidas a la movilización, organización y fortalecimiento de grupos y organizaciones sociales con contenidos emancipatorios, de ampliación de la ciudadanía y de ejercicio de la democracia. El acercamiento e intervención junto a sujetos colectivos populares reviste - cuando aparece- el sentido de resolver o contener situaciones problemáticas de individuos y familias de los barrios en que se ubican. Esto no significa que no existan este tipo de intervenciones con colectivos populares en otros sectores de inserción socio-ocupacional de los trabajadores sociales en el país, como así lo indican otras investigaciones y acercamientos desde la Universidad¹⁰⁴.

A su vez algunas entrevistadas específicamente para esta investigación, hacen referencia a este tipo de estrategias profesionales como parte de sus experiencias pasadas; al parecer las exigencias y demandas institucionales actuales no dejan mayor espacio para este tipo de

¹⁰⁴ Investigaciones anteriores (citadas en la introducción del presente trabajo) y proyectos de extensión y enseñanza llevados adelante y relacionados al espacio socio-ocupacional de los trabajadores sociales en la Intendencia de Montevideo y en algunas Oficinas Territoriales del MIDES, constituyen ejemplos de esto. No obstante en estos mismos estudios y sobre todo desde los profesionales municipales, se señalan cambios sustantivos en la última década en las demandas institucionales que orientan la labor hacia tareas de asistencia puntuales o de corto plazo, de índole socio familiar o barrial, socavando la posibilidad en algunos casos, de proponer y desarrollar estrategias orientadas a la organización y movilización popular que en general requieren intervenciones de más largo plazo así como mayores recursos. Se advierte una reorientación de los objetivos y las prioridades desde los decisores del Estado en los últimos años y que adquieren visibilidad para las trabajadoras sociales insertas en la Intendencia de Montevideo desde inicios del presente siglo.

definiciones de los trabajadores sociales. En otros casos las profesionales no le encuentran sentido a este tipo de estrategias atendiendo a las demandas y objetivos de los programas para los que las contratan o las características de las poblaciones a las que están dirigidos, donde los propios sujetos implicados no indican tener elementos de unión entre sí u objetivos comunes que los nucleen y les permita proyectarse. Esto último aparece en el siguiente testimonio relacionado al trabajo profesional con jóvenes destinatarios de programas asistenciales del MIDES:

Mónica: Mirá, yo estoy convencida de que los grandes cambios son en lo colectivo, en grupo, y también lo vivo en la cooperativa, que se quiere generar algo, hay comisiones, las cosas salen desde ahí. Es difícil trabajar el colectivo de gurises. Es difícil por la diversidad que hay, porque no hay algo que los una diariamente. Vos podés generar un encuentro, podés poner por ejemplo, los jueves hacemos actividades recreativas. Pero un jueves van 10, al otro jueves van 10 diferentes, al otro jueves no va nadie... Cuando no hay algo que realmente te nucleee diariamente, de discusión, es difícil. Yo te diría que no trabajamos lo colectivo. Más allá de al parque Lecocq fuimos en grupo, pero no es colectivo de nada. Son beneficiarios de jóvenes en red que los juntas para ciertas actividades... y se generan mil subgrupos y... es re difícil trabajar en grupo.

Características que adquiere la autonomía profesional (relativa) y la identidad profesional de las trabajadoras sociales.

Las condiciones de trabajo analizadas en apartados anteriores, así como las regulaciones y reglamentaciones institucionales, los recursos materiales, humanos y financieros que las organizaciones contratantes colocan a disposición de los profesionales y a los que pueden apelar en sus intervenciones, establecen sin duda los límites y las posibilidades para el despliegue de la autonomía profesional. Autonomía que implica el ejercicio responsable y fundado de sus intervenciones haciéndose cargo de sus alcances y consecuencias.

En general se puede afirmar que estas profesionales indican conformar un conjunto heterogéneo con posibilidades diferenciadas de desarrollar la autonomía profesional, es decir que el margen de relativa autonomía indica ser efectivamente variado. Esas diferencias están relacionadas a los lugares que ocupan en sus espacios de trabajo (jerarquía de su cargo, relacionamiento y capacidad de negociación con los demás actores, alianzas con otros

agentes profesionales o con colectivos locales e interinstitucionales, etc.) a las especificidades de cada sector en que se insertan, los que contienen perfiles distintos y no ajenos a la historia de la profesión en esos marcos institucionales, así como a las peculiaridades de cada una de las políticas sociales, programas y proyectos en que se inscriben, sus objetivos, orientaciones y forma en que conciben y nombran a sus destinatarios.

Las características de la población objetivo de las intervenciones, sus trayectorias y experiencias pasadas, sus aprendizajes y limitaciones (materiales y simbólicas), marcan a su vez las posibilidades de ampliar el espectro de estrategias a desarrollar desde un quehacer autónomo de los profesionales. También inciden las diferentes formas en que cada profesional interpreta su desempeño, dándole una impronta personal a las decisiones que adopta en su espacio laboral, dentro de los márgenes que la organización contratante le posibilita. Es decir que se entrelazan una multiplicidad de factores que contribuyen en la configuración de la autonomía ejercida y vivida por cada profesional, así como en las orientaciones, significaciones y sentidos de las intervenciones desarrolladas.

Entre otros aspectos que aparecen en el escenario en las últimas décadas y que indican estar presentes en la actualidad de acuerdo a los testimonios recogidos, se destacan las tendencias de la "nueva gestión pública"¹⁰⁵ que introducen lo que se define como modalidad gerencial (Grassi 2003). En la base de estas disposiciones está la idea de transformar y modernizar el Estado incorporando el enfoque gerencial caracterizado por el énfasis en la eficacia y la eficiencia. Interesa aquí considerar como estas formas de gestión del trabajo inciden en la autonomía de los profesionales del trabajo social.

Estos procesos modernizadores y gerenciales implican a su vez nuevos sistemas de información que para los trabajadores sociales conllevan la realización de diversos registros por medios informacionales: se trata de distintos programas para el registro electrónico de los usuarios y de las actividades desarrolladas por los trabajadores sociales, que aumentan el

¹⁰⁵ "De la mano de los organismos internacionales se introdujo como un paradigma renovador, como un mega objetivo a alcanzar y como una exigencia a cumplir desde el Estado." "(...) Este paradigma traslada algunas ideas del *management* empresarial y apunta a introducir criterios de eficiencia privada en contraposición a la histórica ineficiencia pública" (López 2005: 74 apud Guiménez 2009).

control sobre las poblaciones destinatarias pero también sobre el propio trabajo de las profesionales.

Nancy: También hay como unas cuestiones que son más recientes, de aplicación de algunos instrumentos que tiene el MIDES, por ejemplo para valorar si le corresponde algunas prestaciones, que también lo aplicamos y se sube al sistema y la resolución pasa por el MIDES no por nosotros, para la parte de la Tarjeta Uruguay Social. No siempre pero en algunas ocasiones lo tenemos que aplicar, si la familia no tiene una visita reciente del MIDES.

Entrevistadora: ¿Tienen un sistema informático al que suben toda la información?

Nancy: Sí. Es como el mismo sistema informático pero tenés opciones, una puede ser el registro de las actividades de Cercanías, y otra puede ser esto del formulario de la Tarjeta, que en general no lo hacemos.

Entrevistadora: ¿Ustedes registran todas las actividades que realizan con las familias?

Nancy: Nosotros, nuestro equipo, tenemos en la computadora nuestra digamos, tenemos un registro de cada actividad. El programa Cercanías lo que nos pide, es un registro cada seis meses, donde pongamos si le logró total, parcialmente o no se logró las metas y que desarrollemos qué acciones se hicieron en relación a esas metas. Nosotros llevamos como ese otro registro más detallado porque nos sirve, nos es útil para el trabajo, para la realización de informes, también para la realización de esos seguimientos cada seis meses. Pero lo que se transmite y registra en el sistema del programa, es cada seis meses.

Mónica: todo lo que se está diciendo, que el programa está muy controlador, en el sentido de que se está controlando más lo que se hace, lo que no se hace. Viste todo lo que genera esa manía persecutoria y de control... Por eso, ahora cuando yo ingresé parece que había que llenar una planilla con los horarios que yo estaba, que hacía, y todo es un gran sin sentido porque, la llenas y puedes llenarla con lo que quieras. Esas cosas que entran como a quererse instalar pero, hasta que no se encuentra la mejor manera, entran a deambular por cosas que no son muy efectivas. Es mi postura.

Por otra parte, se plantean desde algunas de las instituciones contratantes de las trabajadoras sociales protocolos de actuación, definidos a priori de los procesos de inserción e intervención de las propias profesionales, es decir antes de que éstas se acerquen a la población objetivo e identifiquen sus características, necesidades y demandas específicas. Se establecen así objetivos y metas en tiempos establecidos de antemano sin mayor

participación de quienes deben llevarlos adelante, se definen a su vez el número de familias que deben ser abordadas en tiempos preestablecidos, entre otras metas.

Esto implicaría una tendencia a enfatizar la ejecución terminal de programas sociales donde el aporte del profesional, su saber y creatividad se limita o se delimita restrictivamente. Esto parecería indicar una disminución de los márgenes de autonomía y el aumento del riesgo de alienación en el trabajo para las trabajadoras sociales implicadas en estas áreas de actuación, las que se concentran en los programas y servicios ubicados dentro de la órbita del MIDES, especialmente los llamados programas de proximidad de carácter asistencial destinados a las poblaciones más empobrecidas y precarizadas y en especial a la primera infancia, donde se incluyen los centros CAIF.

No obstante, varios de los testimonios señalan que estos protocolos tienen niveles de flexibilidad por lo que el trabajo profesional no se encuentra necesariamente burocratizado, ni es repetitivo o exento de aporte profesional en su realización, identificando niveles de autonomía para el desarrollo del trabajo, sobre todo de los componentes del mismo relativos a las estrategias de abordaje de las familias atendidas y a las relaciones intersubjetivas (cara a cara) que se establecen con los destinatarios del quehacer profesional:

Nancy: La organización obviamente se enmarca en el programa y hay algunas cosas que están bastante pautadas en cuanto a procedimientos... que ellos le llaman el modelo de atención. Se selecciona a la familia de una manera, nos llegan a nosotros, nosotros no hacemos la selección y a partir de ahí se plantean una serie de etapas o de procesos que se inician, que si bien son distintos con cada familia y se desarrolla de manera diferente, tiene como esa estandarización. Que a los dos meses te piden que realices un diagnóstico y un plan de acción, a los seis meses un seguimiento de cómo vas trabajando, seguimientos cada 6 meses y el trabajo se extiende 1 año y medio con cada familia. Y el diagnóstico en realidad, se ingresa en el sistema informático que es estándar, no es lo que a mí me parezca diagnosticar. Y el plan también, me pide realizar un trabajo con la familia que se enmarca en eso. De todas maneras hay como un marco, pero existe cierta flexibilidad que se da en el trabajo con cada familia, se desarrollan diferentes estrategias, que siempre es diferente por más que haya una estandarización. Eso no significa que sea como burocrático, rutinario, es bien distinto.

Entrevistadora: Ustedes lo adecuan según lo que pase con cada familia.

Claro. Y en realidad en cuanto a demandas más concretas de tareas, implica la intervención en domicilio o acá con un encuentro semanal o quincenal con la familia, la realización de repente de gestiones para que la familia pueda acceder a los servicios o recursos, y la coordinación con otras instituciones, escuelas, centros de salud, como para favorecer la vinculación de la familia con los servicios que puedan mejorar su calidad de vida.

Otras tendencias que se identifican - y que parecen ser más novedosas en algunas de las instituciones públicas en que se desempeñan las trabajadoras sociales entrevistadas- están asociadas al peso de las direcciones políticas¹⁰⁶ por encima de los trabajadores que son parte de la carrera institucional y que desarrollan sus ascensos por mecanismos que comúnmente se procesan por concursos o promociones por méritos y creciente formación de sus cuadros. Algunas de las direcciones políticas indican poner en juego nuevas modalidades restrictivas a la autonomía de los trabajadores sociales que se desempeñan en cargos de cierta jerarquía institucional. De acuerdo a los testimonios recogidos, y que ya fueron explicitados en el apartado anterior, dichas autoridades desarrollan comportamientos autoritarios y sostienen directrices sin demasiada argumentación y sustento de sus decisiones. Esto genera desánimo en los profesionales, los que a su vez ven recortadas sus posibilidades de desarrollar con autonomía y creatividad los aprendizajes adquiridos por la experiencia y formación sistemática en el sector en que se inscriben como asalariados.

Se advierten además en algunos testimonios, tensiones cotidianas y disputas con otros agentes institucionales en la definición de las estrategias, técnicas y actividades que desarrollarán los trabajadores sociales:

Nora: (...) problemas muchos con las direcciones por el Trabajo Social, la no comprensión del Trabajo Social en sí mismo, que todo el mundo puede opinar, que todo el mundo puede opinar si podes hacer la entrevista en domicilio o no, que te mande a hacer la Dirección una entrevista domiciliaria, hasta dónde alguien así puede pedirte que vayas a hacer una visita, eso se cuestiona bastante. En este momento se está cuestionando mucho.

¹⁰⁶ Se trata de asesores y mandos medios de confianza política de las principales autoridades institucionales que se desempeñan en cargos situados jerárquicamente por encima de los profesionales de extensa trayectoria y carrera institucional. Esta es una de las estrategias que se identifican como incorporación de la ideología de la gerencia empresarial (Raichelis 2011).

Por otro lado se diseminan entre las tareas de los trabajadores sociales de los diferentes sectores de actuación como salud, infancia y adolescencia, y programas socio-asistenciales en general, las actividades dirigidas a la inspección y control de los pobres y más vulnerados de la población, a través de la demanda de realización de informes a jueces para fundamentar decisiones de su órbita (por ejemplo decisiones relativas a la tenencia de hijos, a su institucionalización compulsiva, etc.). Se desprende de los testimonios de las profesionales la fuerte presencia de procesos de judicialización de la cuestión social cuando el sistema de protección social, el conjunto de las políticas sociales no logran dar respuesta. Estos procesos indican, en algunas situaciones relatadas, primar por encima de definiciones, servicios y programas que brinden apoyo efectivo a estas familias para el desarrollo adecuado de sus funciones.

De esta manera en la institucionalidad pública parece desconocerse la necesidad de cuidar a las familias -a través de la generación colectiva de las condiciones y soportes necesarios- para que éstas puedan cuidar a sus integrantes (Miotto 2000). Se controla y se castiga la pobreza y el profesional del trabajo social es empujado a ocupar antiguos lugares de los orígenes de la profesión como los "ojos y brazos extendido del juez" para tomar las decisiones en esa órbita. Las definiciones adoptadas por los jueces muchas veces desconciertan a las propias trabajadoras sociales de mayor trayectoria, en la medida que parecen desconocer la realidad de las instituciones involucradas:

Mariana: (...) todo el capítulo del poder judicial, que no se, se fuman un porro y te mandan a hacer cualquier cosa. Porque es así: "dispóngase que el INAU provea materialmente a esta familia". Porque tienen cosas que son para cuadritos... un diálogo de sordos...

Margarita: Desde mi optimismo siempre pensé que iba a estar de la misma manera y eso implicó que este año todos los informes judiciales (sobre infancia y adolescencia) vinieron para el territorio, desde el 14 de octubre hasta hoy (13 de diciembre) llegaron 160 expedientes judiciales que implicaron entrevistas domiciliarias y repeticiones...

Nancy: Sí. Otra cosa que no te dije, que en realidad es bastante lo que trabajamos en ese sentido, es en relación al Poder Judicial, ya sea en la realización de informes, ya sea a veces nosotros presentamos en una situación por una vulneración de derechos, de niños especialmente, o dando informes cuando ya está judicializada la situación y se nos requiere

por parte del juez, o a veces también nos requieren algún tipo de seguimiento, que el juez decreta que hagamos algún seguimiento, y en ocasiones también hemos tenido que ir a audiencias a declarar.

En este sentido se puede afirmar que en algunos espacios ocupacionales la autonomía relativa se transforma en una autonomía controlada (Raichelis 2011) y a su vez dirigida al control de las poblaciones (Vecinday 2014).

No obstante, todas las trabajadoras sociales expresan tener espacio para el desarrollo de su autonomía. Logran incidir aunque de manera diferenciada, en la forma que se llevan adelante las políticas sociales y en la manera en que es desempeñada la labor profesional.

En el sector de la infancia los relatos de las profesionales expresan que inciden en lo programático, en los contenidos y orientación de las políticas hacia la infancia, las que a su vez aspiran a conformarse como “entes testigos”, es decir como programas y servicios a ser replicados por el sector privado. A su vez inciden en la organización y fortalecimiento de las organizaciones de la sociedad civil que coparticipan en la gestión de los servicios destinados a la infancia, así como en la selección y formación de los recursos humanos que los integran.

Por otra parte en la educación, los testimonios destacan que las trabajadoras sociales inciden en el fortalecimiento de las instituciones, complementando saberes y trayectorias formativas con los docentes de modo de enfrentar situaciones críticas y de ampliar posibilidades de efectivizar los derechos de los niños y jóvenes, especialmente sus derechos a recibir una educación de calidad.

En los programas asistenciales aparece la posibilidad de incidir en la forma que éstos se llevan adelante a partir de la reflexión colectiva y la argumentación, asociada a la experiencia realizada. Han contribuido así en lo que remite a modificar protocolos de actuación sobre todo en lo atinente a los plazos del trabajo y la cantidad de familias a ser atendidas al año. Esto ha posibilitado la reducción de metas excesivas para el quehacer de los trabajadores sociales y otros profesionales de estos equipos de trabajo, en el contexto que se llevan adelante.

Las posibilidades de tener injerencia en los planes y programas se muestran muy escasas o inexistentes en el sector de la salud de acuerdo a los testimonios de las profesionales. Sus relatos denuncian la persistencia del fuerte peso del poder y saber médico en estos servicios y su carácter eminentemente jerárquico, con escasos o nulos espacios de incidencia de las trabajadoras sociales en la definición de las políticas de salud y de los lineamientos institucionales.

No obstante se advierten procesos de resistencia y de trabajo colectivo procurando acrecentar su autonomía en la direccionalidad de su accionar y en la construcción de estrategias de intervención en los diferentes servicios en los que trabajan. Esto se expresa tanto en los testimonios recogidos como en los documentos elaborados por el núcleo de profesionales de ADASU del sector salud, parte del cual además confeccionó el perfil del trabajo social en este sector de inserción profesional y que fuera elevado a las autoridades de ASSE. El mismo establece las competencias, atribuciones y tareas que pueden desempeñar los trabajadores sociales en los diferentes niveles de atención de la salud. Se advierte que las profesionales involucradas, luchan por acrecentar espacios colectivos de reflexión y construcción de alternativas profesionales así como en lo sindical y en la defensa de mejores condiciones laborales.

Lo que se observa en los testimonios en general es que señalan sus esfuerzos por desarrollar posibilidades de elegir y decidir sobre sus formas de actuación, estrategias, técnicas a emplear, formas de relacionamiento institucional y con los sujetos a los que está destinado su trabajo, así como el tipo de vínculos con sus superiores y pares. Para ello ejercitan procesos de negociación con otros agentes con los que conviven en sus espacios ocupacionales:

Lorena: Es cierto que hay una tensión muy fuerte entre el lugar en el que te coloca la Institución Educativa y lo que vos decidís hacer como profesional pero creo que siempre hay lugares donde uno puede decidir y puede hacer y bueno podes negociar, bueno yo este encare no le doy a..., yo no quiero cumplir con este ejercicio. Yo siempre les decía a los equipos de gestión, así como a los docentes, tenemos libertad de cátedra, los profesionales tenemos otras formas que no se llama libertad de cátedra, se llama autonomía profesional. Entonces yo no te voy a decir como tú das la clase, tú no me podes decir a mí como yo hago una entrevista, cuándo hago una entrevista, si yo trabajo con la comunidad. Porque, por ejemplo, como

trabajadora social, no querían que trabajara con la comunidad en el liceo y de qué manera y que actividades realizo o no realizo, o sea, podemos mediar, podemos hacer un proceso conjunto, yo voy a tener mi mirada, tú la tuya, pero tú no me vas a decir si yo puedo o no, en mi horario de trabajo hacer una reunión con otras organizaciones, o sea, yo te lo argumento después que lo hago, desde mi fundamento teórico y además desde mi perfil profesional.

Esto hace pensar que aún en condiciones de precarización laboral y de relaciones jerárquicas, que en ciertos casos se muestran difíciles de franquear en sus espacios de trabajo, los trabajadores sociales encuentran formas, márgenes o intersticios en los que adoptar decisiones de relevancia diferenciada, pero decisiones al fin, sobre sus maneras de desempeñar la labor profesional, así como en la reconstrucción del objeto de sus intervenciones, más allá de las demandas institucionales y de los pedidos de los usuarios de los programas y servicios.

No obstante ello, se visualiza en varias de las entrevistas que efectivamente algunas de las profesionales tienen mayores posibilidades en su ejercicio laboral de acrecentar su autonomía y profundizar la legitimidad de la profesión, en la medida en que logran procesos de formación y auto-formación significativos y permanentes, y en que consiguen avanzar en el desarrollo de la dimensión investigativa de la profesión. Así también en la producción de documentos, artículos o ponencias a ser compartidas en diferentes espacios. A su vez es diferenciada la forma en que acceden y aprovechan espacios de reflexión e intercambio colectivo vinculado al quehacer profesional, así como la manera que en su discurso jerarquizan estos espacios.

Todos los aspectos indicados anteriormente hablan de diferentes formas de protagonizar la labor profesional que como se ha señalado, no es ajena a las condiciones de trabajo, las que generan posibilidades e incentivos así como obstáculos o dificultades, incidiendo en las condiciones materiales y simbólicas que se encuentran en la base motivacional que los trabajadores sociales ponen en movimiento, involucrándolos con más o menos énfasis en el desarrollo de las intervenciones en sus espacios ocupacionales.

Algunas profesionales indican que en su trayectoria han tenido mucha autonomía para desarrollar su trabajo lo que ha sido fuente de satisfacción:

Margarita: Promoví otras cuestiones... que trascendieron las demandas institucionales totalmente. Se apropió la comunidad. Entonces claro, eso es un producto de satisfacción... Y que reconocías y las trabajabas en los talleres con los vecinos.

Aparece por otro lado, la satisfacción de poder trabajar en un espacio ocupacional que ha sido elegido por las trabajadoras sociales, más allá de los bajos salarios recibidos. En esta situación las condiciones económicas familiares son relevantes para posibilitar esas elecciones que efectivizan preferencias:

Margarita: Yo tuve siempre... Yo creo que fui afortunada, porque pude ser idealista de quedarme en los lugares que quiero trabajar, porque también tuve un compañero que me acompañó. Entonces económicamente siempre gané menos, pero pude optar de estar en el lugar que quería.

Se observa -y en algunos testimonios con mayor énfasis- la satisfacción con el contenido del trabajo que se realiza y la apropiación del mismo, que indica una identificación con la labor realizada y su sentido:

Mariana: Es primera infancia. Sí porque la gente está en los territorios, los Trabajadores Sociales están en los territorios, de generar estrategias de desarrollo integral de niños y familias, es lindísimo, pero es todo un desafío. Y que además, seguro en el área de primera infancia, es ineludible la articulación con otros. Vos no promovés desarrollo integral en familias en soledad, desde un servicio, es con otros. Y ahí, esa construcción de la red local y las redes focales, es fundamental.

(...) Es múltiple, estamos en proceso de reedición de qué es educación en primera infancia, cómo debería ser el modelo de 0 a 3 años, qué es lo específico, todo lo que tiene que ver con el desarrollo, como el proceso educativo de un niño de 0 a 3 años está linkeado con el proceso de desarrollo, entonces tiene más que ver con escenarios de aprendizaje, de que promuevan la exploración, la construcción de identidad, la autoafirmación, que con construir centros educativos. Entonces tenemos un área específica que tiene que ver con eso y lo que tiene que ver con trabajo con familia; hay muchos ejes temáticos que nosotros tenemos que desarrollar. Conocer cuál es el estado del arte es lo que la academia tiene para decir.

(...) Todo el eje de cultura también es un eje que estamos desarrollando, cultura y participación en la primera infancia y es hermoso el eje, todo lo que es la oferta cultural

adecuada a la primera infancia, hay muchos artistas en este país y talleristas que están trabajando en esto de cómo acercar al niño pequeño a sus bienes culturales y sociales, qué manera es la más pertinente, qué dispositivo, y eso es un campo delicioso.

En el testimonio de esta trabajadora social se advierte un alto nivel de motivación e involucramiento en su trabajo que la lleva a producir conocimiento y recoger los conocimientos de otros actores acerca del sector en que está inserta: la academia, experiencias internacionales, a la vez que destaca la importancia del conocimiento de los actores directamente involucrados en la ejecución de la política pública. Dicha profesional estudia y se forma en contenidos teóricos y en el acercamiento a experiencias que considera valiosas para elaborar propuestas de calidad que efectivicen derechos humanos y sociales de la población atendida en su área. Tiene mucha autonomía y espacio para la creación, la innovación, para contribuir en decisiones relevantes, aunque no tiene las condiciones de trabajo necesarias para sustentar esa dedicación y motivación (bajo salario, escasa carga horaria, dificultades locativas y de equipamiento para desarrollar su tarea). Esto contradictoriamente con lo dicho anteriormente es fuente de insatisfacción, la que además tiene larga data porque en su trayectoria se acumulan problemas de precariedad y bajos salarios en la institución.

Si bien las vivencias de satisfacción y de apropiación del contenido de la labor realizada por esta profesional no es generalizable al conjunto de testimonios relevados, se observa en todos ellos niveles de satisfacción con la utilidad del trabajo que realizan y la importancia que éste tiene para las personas a las que están destinados los programas y servicios sociales en que se inscriben.

En los programas asistenciales que se desarrollan en los territorios es donde se visualiza mayor tensión entre lo que las profesionales entienden que se debería hacer y lo que se presenta como posible, especialmente por la carencia de soportes materiales y recursos humanos para introducir cambios sustantivos en las situaciones complejas, donde las personas y familias están afectadas por múltiples necesidades entrelazadas.

En otros relatos aparece la insatisfacción con el trabajo asociada a la sobrecarga vivida por el multiempleo, el escaso soporte institucional y la falta de incentivos para desarrollar un

trabajo creativo. No obstante al hablar de lo que hacen, lo expresan con sumo interés e indican que les gusta la tarea que desarrollan.

Es posible afirmar que en la mayor parte de los testimonios hay un sentimiento de satisfacción con el trabajo que realizan, de sentirse útiles y reclamadas por otros actores de las instituciones en que intervienen así como por la población en general. Estas vivencias conviven en cada profesional contradictoriamente y en tensión con el sentimiento de insuficiente reconocimiento del trabajo que realizan, pero no como algo exclusivo de la profesión sino del sector en que trabajan (sector de los servicios sociales escasamente valorado y retribuido salarialmente por las diferentes instituciones).

Ese escaso reconocimiento lo visualizan en el lugar ocupado por la profesión en las instituciones, en lo salarial, en la falta de incentivos y en especial en la ausencia de sistemas de formación permanente que les permita crecer profesionalmente y afirmar sus aportes en los diferentes espacios ocupacionales. Esto queda librado a la iniciativa y esfuerzo casi exclusivo de los trabajadores sociales (así como de otras profesiones que intervienen en lo social). Es el primado de la visión del profesional como emprendedor de sí mismo, es la definición de una estrategia institucional que apela exclusivamente a que cada uno sea gestor de su desarrollo profesional, es la individualización de lo social que responsabiliza a cada persona por los problemas sociales que la aquejan, y que se extiende incluso a quienes deben lidiar en su labor cotidiana con las poblaciones más vulneradas y dañadas de la sociedad en que trabajan.

En lo que refiere a la participación socio-política y la integración a espacios colectivos de reflexión o de resistencia a las condiciones, tensiones y contradicciones de sus espacios laborales, se advierte que los trabajadores sociales no son ajenos a los procesos que afectan al conjunto de quienes viven de la venta de su fuerza de trabajo. La flexibilización y precarización parecen haber llegado para quedarse en los espacios ocupacionales de gran parte de estos profesionales. Es además un proceso que socava las formas de resistencia y de lucha de los trabajadores, los que se impregnan de la idea (falsa) de la fatalidad económica y la irreversibilidad política de la situación presente (Druck 2011: 41- 42).

En este sentido en la mayoría de los testimonios aparece una escasa, intermitente o nula participación en la ADASU. Varias son socias pero no participan activamente y en sus relatos esgrimen razones de tiempo y de desánimo o falta de interés. Parecería predominar cierta visión de falta de confianza en las posibilidades de lo colectivo para la defensa y lucha por mejores condiciones de trabajo. No obstante varias de ellas comentan acerca de su adhesión y respeto por los sindicatos y la asociación profesional que las aglutina.

Argumentaciones similares a las planteadas anteriormente aparecen en relación a los sindicatos de cada sector. La mayoría está afiliada y participa en forma puntual, sobre todo en los casos que sus situaciones particulares se encuentran en juego. Hay una visión negativa en algunos casos acerca de las dirigencias sindicales e incluso de los profesionales que los sindicatos tienen para asesorar a los funcionarios del sector; relatan en este sentido historias de malas experiencias, refieren a juicios laborales perdidos, situaciones de corrupción sindical y de contradicciones en la dirigencia en su comportamiento como trabajadores; algunos dirigentes estarían para las profesionales entrevistadas, públicamente desacreditados por su accionar en sus espacios de trabajo.

En los relatos hay expresiones de ser reactivas a maneras de comportarse los representantes sindicales, aparece el rechazo a “estar siempre en el reclamo o en la queja”, entendiendo que produce desgaste y desconfianza sobre todo cuando no hay coherencia luego en la forma de proceder como trabajadores.

Cabe preguntarse a su vez qué posibilidades efectivas tienen las entrevistadas de una participación protagónica en sus sindicatos con las condiciones de trabajo y de vida que presentan. Más allá de esto cabe interrogarse también si este escepticismo y desencanto con la actividad en la organización profesional (ADASU) y en los sindicatos de cada sector, se encuentra asociada a las transformaciones societales abordadas en el capítulo I de este trabajo, especialmente a los cambios culturales que se han producido de la mano del afianzamiento del proyecto neoliberal. Los trabajadores paulatinamente dejan de ser ciudadanos con derechos conquistados y a conquistar para transformarse en consumidores y emprendedores de sus propias trayectorias. Lo colectivo se reduce y las luchas por lo público y lo común, se debilitan, llevando consigo un cierto conformismo y conservadurismo que atenta contra los propios derechos e intereses de la clase que vive de su trabajo.

Algunos testimonios dan cuenta no obstante de mayor protagonismo y adhesión a los colectivos de referencia como trabajadores y la existencia de grupos de trabajo en ADASU como el de Salud, Asuntos Laborales y el de Reglamentación Profesional, los que dan cuenta de la existencia de otros profesionales no entrevistados en el marco de esta investigación, que están más motivados con las posibilidades que ofrece el accionar conjunto, tanto para obtener mejores condiciones de trabajo como transformaciones en las políticas sociales que posibiliten efectivizar derechos de los sujetos individuales y colectivos con los que se vinculan en sus intervenciones profesionales.

Al momento de desarrollar las entrevistas para esta investigación a fines del año 2017, se es testigo por otra parte, de un proceso de descaecimiento de la actividad de ADASU que no logra convocar a los profesionales para que presenten listas de candidatos a las elecciones de sus nuevas autoridades. No se registran precedentes de una situación como esta desde la creación de ADASU, y podría estar indicando una situación crítica asociada al desencanto y perplejidad de los trabajadores y en especial de trabajadores calificados. Esta situación se revierte finalmente a comienzos del presente año y se activa el proceso de elección formalmente previsto.

La identidad de trabajadoras asalariadas aparece en los testimonios en algunos casos con mayor fuerza y en otros situado en un plano secundario pero siempre presente. Hay una ubicación acerca de su dependencia profesional del organismo contratante, con sus límites y posibilidades, sus adhesiones y sus críticas. Se observa por otro lado la capacidad de las profesionales de diferenciarse de las instituciones y de las políticas sociales en que desarrollan su labor, manteniendo niveles de crítica y capacidad de propuesta ante las problemáticas que deben enfrentar.

Al finalizar este capítulo se constata que a través de los testimonios se ha podido dar cuenta con mayor profundidad de las condiciones y contenidos del trabajo que desarrollan los trabajadores sociales, así como de la compleja interrelación de las dimensiones objetivas y subjetivas que contienen los procesos estudiados. Se abren a su vez múltiples aristas que se ponen en juego en los espacios ocupacionales, indicando que éstos han adquirido nuevas orientaciones, significados y funciones, impactando en las condiciones y contenidos del

trabajo profesional y afectando la identidad y la relativa autonomía de los trabajadores sociales. Cabe recordar en este sentido lo expresado por Iamamoto:

“El reconocimiento de la historicidad de la profesión implica considerar el trabajo profesional como una *práctica en proceso*, en constante transformación, hecho éste que deriva fundamentalmente de las modificaciones sucedidas en las formas de expresión y en la profundización de las contradicciones sociales en momentos y contextos históricos determinados. A medida que las nuevas situaciones históricas se presentan, la práctica profesional, como componente de las mismas, también es obligada a redefinirse” (Iamamoto 1997 b: xxix).

IV. Consideraciones finales

El propósito de esta tesis es el de contribuir al conocimiento del mercado de trabajo y de los espacios ocupacionales de los trabajadores sociales en el Uruguay de la última década y sus interconexiones con las transformaciones societales del capitalismo tardío, los cambios en el mundo del trabajo y en las políticas sociales. A su vez las principales interrogantes que orientan la investigación desarrollada son las siguientes: ¿Qué configuración adquieren los espacios ocupacionales y cuáles son las condiciones de trabajo de los trabajadores sociales en Uruguay en tiempos del capitalismo flexible y del proyecto neoliberal? ¿Qué particularidades adquieren estos procesos en el contexto uruguayo de los gobiernos progresistas en la última década? ¿Cuáles son las características demográficas, socio-económicas y formativas de los trabajadores sociales en el Uruguay en este periodo? ¿Qué contenidos tiene el trabajo de estos profesionales y qué significación dan a su labor en las condiciones en que es desarrollada en la actualidad?

Por otro lado, se busca responder las interrogantes planteadas considerando las dimensiones objetivas y subjetivas del trabajo de los trabajadores sociales:

(...) objetivas en el sentido de considerar los determinantes socio-históricos del ejercicio profesional en diferentes coyunturas. Subjetivas: en el sentido de identificar la forma como el asistente social incorpora en su conciencia el significado de su trabajo y la dirección social que imprime a su quehacer profesional. Supone, también, descartar visiones unilaterales de la vida social de la profesión, dejando de considerar, por un lado, las determinaciones históricas, económicas, sociales, políticas y culturales sobre el ejercicio profesional del asistente social, y por otro, el modo como el profesional construye su intervención, le atribuye significado, le asigna finalidades y una dirección social. (Yazbek 2003: 40)

Se arriba en este capítulo final al momento de la síntesis del estudio realizado y se está en condiciones de ofrecer un conjunto de respuestas relativas a la investigación histórica concreta del mercado laboral de los trabajadores sociales en el Uruguay de la última década y de las características de sus espacios ocupacionales. Como se recoge en el desarrollo de este documento, dicho mercado laboral se encuentra signado por las profundas transformaciones del capitalismo desde la década de 1970 que llevan a la configuración del

“capitalismo tardío” (Mandel 1990) o el “nuevo imperialismo” (Harvey 2004). Esta nueva etapa se caracteriza por el desarrollo de procesos de profundización de la mundialización del capital, su amplia financierización, la instalación y auge del proyecto neo-liberal, la consiguiente reconfiguración del papel del Estado y la jerarquización del mercado y de las necesidades del capital por encima de las necesidades de las personas. Transformaciones que derivan en la barbarie que impregna las más diferentes esferas de la vida social, la pérdida de la capacidad civilizatoria del sistema del capital y la afectación negativa de quienes viven de la venta de su fuerza de trabajo, los que se enfrentan al flagelo del desempleo estructural y la precarización del trabajo en sus más diversas manifestaciones.

Al mismo tiempo, se reconfiguran los sistemas de protección social disminuyendo las posibilidades de efectivizar los derechos humanos y sociales de amplios sectores de la población y se fragilizan y fragmentan los colectivos de trabajadores. Estos se ven a su vez debilitados por los cambios en la sociabilidad y en la subjetividad a partir de las transformaciones materiales y simbólicas que conllevan los profundos cambios económicos, políticos y sociales antes reseñados.

Formando parte de estos procesos mundiales, el Uruguay de la última década adquiere algunas particularidades amortiguadoras que devienen fundamentalmente de dos fuentes: por un lado, su trayectoria socio-histórica caracterizada por la temprana instalación de una matriz de protección social con pretensión universal y de intervenciones estatales de protección del empleo, así como la centralidad del Estado, de los partidos políticos y de los sindicatos en la vida social, durante la mayor parte del siglo XX. Por otro lado, el acceso al gobierno del Encuentro Progresista-Frente Amplio desde el año 2005, fuerza política que amplía desde entonces la intervención del Estado en la relación capital-trabajo y en las diferentes expresiones de la cuestión social, revirtiendo moderadamente los procesos regresivos promovidos por los gobiernos de corte neoliberal (entre 1973 y 2004) que contribuyeron a generar una situación creciente de desigualdad social y de agudo empobrecimiento de los trabajadores.

Los cambios generados a partir del 2005 en Uruguay, se producen fundamentalmente a través de la intervención estatal en las relaciones laborales tendiendo a la protección de los trabajadores, aunque no sin tensiones, derivadas de los intereses y presiones de quienes

detentan el poder económico y las contradicciones de gobernar en un contexto internacional signado por la mundialización y financierización del capital. Es de señalar que estos procesos constriñen y sojuzgan aún más a los países periféricos y dependientes del comercio internacional que como Uruguay, son fundamentalmente agroexportadores de productos primarios y con escaso valor agregado. No obstante ello, el país ha atravesado en la última década un ciclo de crecimiento económico y la tasa de empleo y la demanda de trabajo se ha ampliado.

Es en este marco que en nuestro país se produce el restablecimiento de la negociación colectiva (a través de los Consejos de Salarios) con una paralela y creciente participación sindical, el aumento relativo del salario real, y la ampliación de la inversión pública social en las políticas sociales sectoriales de tendencia universalizante, especialmente en educación y salud. Se instalan a su vez múltiples y diversos programas asistenciales así como transferencias de renta condicionadas, para atender la situación de las personas expulsadas del mundo del trabajo o que acceden a él en forma intermitente y precaria, así como también a quienes aun trabajando en forma sistemática continúan siendo pobres, debido al bajo nivel salarial persistente para amplios sectores de trabajadores (especialmente mujeres y jóvenes quienes son a su vez los más afectados por el desempleo).

Las políticas asistenciales antes señaladas y enmarcadas en el Plan de Emergencia Social (2005-2007) y posteriormente en el Plan de Equidad (vigente desde 2008) se desarrollan conjuntamente con la instalación del Ministerio de Desarrollo Social, institución con un papel preponderante en el desenvolvimiento y coordinación de estos programas y servicios. Las producciones académicas relativas a estas intervenciones del Estado indican que a pesar de los esfuerzos desplegados y de la ampliación de la cobertura de los programas asistenciales, estos no están claramente articulados a las políticas universales y a la inserción en el mercado laboral formal. Por consiguiente se mantienen los riesgos de institucionalización de un sistema dual de atención de los problemas socio-económicos, con un componente de asistencia social financiado por rentas generales y otro de bienestar esencialmente contributivo y vinculado al empleo (Antía et al 2013, Leopold et al 2015).

Por otro lado, y como ya se ha profundizado en este texto, el trabajo asalariado de los trabajadores sociales no es inmune a la dinámica de los procesos económicos, políticos y

sociales contemporáneos, dado que determinan su configuración técnico-profesional incidiendo en las competencias y atribuciones, en las demandas y posibilidades, así como en las condiciones y relaciones sociales en que su accionar se lleva adelante, modificándose de esta manera las condiciones objetivas y subjetivas de la práctica profesional (Guerra 2000).

Los trabajadores sociales en el Uruguay a fines de 2017 superan los 3000, los que mayoritariamente se desempeñan en el área de las políticas sociales y en actividades relacionadas con la profesión estudiada (el 88%). Se destaca que en los estratos más jóvenes (menores de 35 años) dicho porcentaje aumenta a un 92%. Por otra parte el 94% del total se encuentra en condición de ocupado lo que nos lleva a afirmar que hay una situación de los egresados que puede denominarse como de "pleno empleo". No obstante esta situación positiva para los trabajadores sociales, la flexibilización de las relaciones laborales tiene efectos directos en el mundo del trabajo profesional. Si bien se registra una ampliación - insospechada dos décadas atrás- de los puestos de trabajo, así como una diversificación de los espacios de inserción profesional, se instala a su vez la precarización como parte de las condiciones laborales.

Esta precarización se expresa de muy diversas formas y pueden ser sintetizadas en tres grandes dimensiones que se plantean a continuación. Por un lado, en los niveles salariales, que son bajos y muy bajos para empleos que requieren titulación profesional. Por otro, en los tipos de contratación, dado que se observa un persistente predominio de contratos a término y por proyectos (aun cuando están formalizados y tienen cobertura de la seguridad social). Una tercera dimensión de la precariedad se vincula al sufrimiento, desgaste emocional y desánimo, al que se ven sometidos los profesionales, asociados al tipo de responsabilidades que deben asumir, la gravedad y agudeza de las situaciones que deben enfrentar y que son vividas por los sujetos con los que trabajan. A esto se suma el escaso respaldo institucional con el que cuentan (declive institucional y escasez de recursos materiales, humanos y financieros, a pesar del aumento del gasto público social), y la inseguridad de muchos puestos de trabajo. Se trata de expresiones complejas y combinadas de la precarización del trabajo que contribuyen a hacer más frágiles las posibilidades de desarrollar un trabajo profesional autónomo dentro de los límites de las organizaciones contratantes.

No obstante lo anteriormente planteado y aún en estas condiciones adversas, los trabajadores sociales indican en sus testimonios que encuentran caminos y formas de desarrollar niveles relativos de autonomía, de identificarse con su trabajo y darle direccionalidad a sus intervenciones de acuerdo a los parámetros colectivamente defendidos por la categoría profesional, en términos de avanzar en la concreción de derechos de ciudadanía, de ampliación de la justicia social y de profundización de la democracia económica y política. También se encuentran profesionales que continúan su formación a lo largo de sus trayectorias¹⁰⁷ y que estudian, investigan y exploran, nuevas y mejores estrategias de intervención profesional en los más diversos niveles y sectores de inserción. Pero esto lo hacen a pesar de las instituciones que los contratan las que en general indican carecer de incentivos, especialmente que estimulen la formación de sus cuadros profesionales en forma sustantiva, lo que posibilitaría enriquecer y dotar de mayor calidad a los programas y servicios sociales que desarrollan. Se visualizan a su vez en múltiples espacios laborales, la ausencia de posibilidades de ascenso (carrera profesional), de locales adecuados y equipamientos necesarios para llevar a cabo el ejercicio profesional.

La precariedad laboral -en sus diferentes dimensiones- que afecta a la mayoría de los trabajadores sociales, lleva a la búsqueda incesante de nuevos empleos y al desarrollo de estrategias de pluriempleo para paliar sobre todo la inseguridad y los bajos salarios. Así los profesionales, se ven sometidos a jornadas laborales extensas e intensivas que afectan negativamente su calidad de vida y la de sus familias, constituyéndose en otro elemento definitorio de la precarización laboral y una afectación de sus derechos humanos y sociales. Al mismo tiempo, estas condiciones en que se desarrolla el trabajo ponen en entredicho las posibilidades efectivas de los trabajadores sociales para mantener y acrecentar la relativa autonomía profesional, en la medida que generan restricciones para la formación continua, así como para el desarrollo de la dimensión investigativa de la profesión y para la generación de espacios de reflexión colectiva, en los que se potencia la capacidad de análisis, y la proyección socio-política de su accionar. El desarrollo de estas dimensiones del ejercicio profesional requiere de tiempos disponibles en la existencia de sus agentes, recursos y soportes colectivos (institucionales, sindicales y de la categoría profesional) que hoy

¹⁰⁷ Se recuerda aquí que según el Censo realizado en 2011 el 51% de los egresados realizó o estaba realizando un curso de posgrado, y en los testimonios recogidos en 2017 se constata que el 70 % de las entrevistadas ha realizado estudios de posgrado: diplomas de especialización o maestrías.

dependen exclusivamente de las iniciativas y esfuerzos individuales de cada trabajador social y de las características favorables de su entorno familiar y de sus condiciones de existencia en general.

Como se señalara, no se visualizan incentivos y soportes institucionales consistentes para favorecer el desarrollo de las condiciones necesarias para el acrecentamiento de la autonomía profesional y del aporte enriquecido e innovador de la mayoría de los integrantes del colectivo de los trabajadores sociales en su quehacer laboral. Se está frente al predominio de jornadas extensas e intensivas (procesos de intensificación del trabajo que a su vez invade la vida privada y el tiempo de no-trabajo) que dejan escaso margen temporal y energías vitales para espacios de formación continua y de reflexión colectiva, así como para la participación en los espacios gremiales y en la asociación que nuclea a la categoría profesional. Esto intensifica el aislamiento, el individualismo y la competencia, y se corre el riesgo que estas prácticas adquieran más fuerza que los lazos que los unen en tanto profesionales y en tanto personas que viven de la venta de su fuerza de trabajo, con el consiguiente debilitamiento de los colectivos de trabajadores y de la potencia de su voz para contrarrestar las tendencias neoconservadoras imperantes en la sociedad. Estas se inclinan a la criminalización y judicialización de la pobreza, así como a la defensa de políticas represivas y minimalistas en el área de la asistencia, la que, desde esta perspectiva, sólo se legitima en el caso de "pobres merecedores" de los soportes estatales.

Los trabajadores sociales no sólo tienen dificultades para efectivizar sus derechos en términos de lograr condiciones de trabajo decente y acorde con su especialidad, sino que viven fuertes limitaciones para contribuir a efectivizar los derechos humanos y sociales de las poblaciones con las que trabajan, sobre todo de las más vulnerables y empobrecidas a las que mayoritariamente indica destinarse su accionar. Las restricciones en la materialidad de las políticas sociales lleva a los trabajadores sociales a una suerte de simulación: "hacemos como si" es una expresión que aparece en los testimonios recogidos y que remite a un trabajo social fragilizado por la ausencia de suficientes recursos materiales y humanos para contribuir en la realización de cambios sustantivos en las problemáticas que abordan. Su labor se centra en la empatía, la escucha y el vínculo con los sujetos, por lo que la intervención se focaliza en los aspectos subjetivos y culturales de las personas involucradas. La persistente desmaterialización de las propuestas de los programas sociales, especialmente

de aquellos destinados a la atención de la pobreza, restringe también las posibilidades de los trabajadores sociales de desarrollar su autonomía en el sentido de imprimir a su quehacer una direccionalidad tendiente a la efectivización de derechos. En este sentido al no existir posibilidades de empleo sobre todo para jóvenes y mujeres, o al ser muy reducidas, al mismo tiempo que no hay suficientes soluciones habitacionales y hábitats apropiados para el desarrollo digno de la vida de las personas, muchas acciones profesionales caen en el vacío y en la "simulación" como se afirmara anteriormente. Del mismo modo los servicios educativos y de salud no tienen la calidad y la suficiente dotación de recursos para atender las necesidades de la población, sobre todo en los territorios más relegados en los que no sólo se concentra la pobreza sino también el mayor número de niños, adolescentes y jóvenes en general.

Es de señalar a su vez que al igual que en otras esferas del mundo del trabajo, el mercado laboral de los trabajadores sociales está habitado por múltiples formas de “uso de su trabajo”, las que contradictoriamente muestran avances y retrocesos. Se trata de espacios ocupacionales sumamente heterogéneos, segmentados y estratificados, donde por un lado ha crecido el número de empleos, así como el número de trabajadores sociales calificados que ocupan lugares de decisión política de distinto nivel, y al mismo tiempo pulula el multiempleo y el sobretrabajo, así como los empleos precarios, con salarios bajos y jornadas extensas e intensivas, sobre todo en las generaciones más jóvenes. A su vez, las metas de productividad y de desempeño planteadas por las organizaciones contratantes en muchos casos se transforman en terreno propicio para el asedio moral cuando las mismas no son alcanzadas: se amplían las exigencias y el control del trabajo profesional al mismo tiempo que se restringen los beneficios y los incentivos. Esto se ve reforzado por la incorporación de nuevas tecnologías para el registro de la actividad profesional así como de la identificación cada vez más difundida y precisa de los destinatarios de su accionar.

No obstante el avance de estos procesos negativos que afectan y generan sufrimiento en estos asalariados, los trabajadores sociales indican contradictoriamente encontrar niveles de satisfacción ante la utilidad social de su trabajo y el reconocimiento de quienes son sus destinatarios, lo que aparece reflejado en las respuestas mayoritarias del censo de egresados. A su vez en los testimonios expresan satisfacción con las atribuciones, competencias y direccionalidad que ponen en juego en el trabajo que desarrollan, aun cuando aparecen

tensionados por las demandas y restricciones de las instituciones y organizaciones que los contratan. Colocan y procuran potenciar su formación y creatividad a disposición de amplios sectores de la población, que demandan y muchas veces acuden a su encuentro, en búsqueda de alternativas a sus complejas situaciones de vida, en un marco de dificultades para el acceso universal a la efectivización de derechos humanos y de ciudadanía.

Los contenidos y sentidos del trabajo de estos profesionales se debaten entre las demandas institucionales que remiten a procesos aparentemente crecientes de responsabilización individual y familiar por los problemas sociales, y la direccionalidad que buscan dar a su trabajo en el sentido de fortalecer la responsabilidad colectiva y pública por dichas problemáticas y su consiguiente resolución. Los relatos de los trabajadores sociales indican que parten de lecturas complejas de la realidad social que tienen en cuenta la multicausalidad de las problemáticas sociales y sus raíces estructurales y coyunturales, por lo que cuestionan las miradas centradas en la necesidad de modificar los comportamientos de las poblaciones empobrecidas y expulsadas del mundo del trabajo, como camino de superación de las necesidades sociales que los afectan.

En este sentido los trabajadores sociales relatan sus resistencias y el esfuerzo que realizan en su trabajo cotidiano y en sus procesos formativos por trascender las demandas institucionales y avanzar en propuestas conducentes a hacer efectivos los derechos humanos y sociales. Camino que como se ha señalado está surcado de tensiones y frustraciones. Finalmente se puede afirmar que la autonomía profesional (que en tanto trabajo asalariado es siempre relativa) se reduce sobre todo en lo que refiere a los enfoques y orientaciones sustantivas del trabajo a desarrollar. De la mano de estos procesos los trabajadores sociales se ven enfrentados en muchas ocasiones a la pérdida de sentido de su trabajo y al acrecentamiento de la alienación, en la medida en que viven su labor con extrañamiento, no sintiéndola parte de lo que desearían y deberían hacer por considerarlo adecuado desde su formación universitaria, entendida ésta en sus múltiples dimensiones.

La identidad como profesionales asalariados se ve tensionada en los diversos espacios ocupacionales ante los dilemas de un trabajo signado por múltiples contradicciones, que implica la asunción de fuertes responsabilidades, pero que se realiza en condiciones muchas veces adversas, que no posibilitan un ejercicio profesional pleno y abierto a la

direccionalidad teórico-metodológica, ético-política y técnico-operativa que sus agentes buscan imprimir en su labor. Parecería primar -en el marco de la expansión del mercado laboral- la demanda de “operadores sociales” dispuestos a intervenir de acuerdo a protocolos de actuación previamente definidos, por encima de requerir intelectuales capaces de elaborar las mejores estrategias de intervención para cada situación y de acuerdo al conocimiento directo de los sujetos implicados; siendo capaces a su vez de comprender el sentido de su accionar y de trascender las demandas de los diferentes agentes institucionales y sociales. Se configura así un cuadro general que contiene riesgos de desprofesionalización y burocratización de las intervenciones profesionales que tienden a disminuir sus contenidos intelectuales y críticos y a exacerbar el productivismo y la cuantificación y registro de las acciones.

Se requiere avanzar en investigaciones que profundicen en las particularidades que estos procesos adquieren en cada espacio socio-ocupacional concreto en que se inscriben los trabajadores sociales. En esta investigación se ha podido llevar adelante una lectura de pretensión abarcativa del mercado laboral, que da cuenta de la segmentación y heterogeneidad de los espacios ocupacionales, de las condiciones y contenidos del trabajo, de sus aspectos comunes y de sus diferencias, así como de las contradicciones y tensiones que viven los profesionales en sus procesos y relaciones laborales, especialmente en el área de las políticas sociales y desde los organismos del Estado.

Quedan abiertas diversas interrogantes a ser profundizadas en futuras investigaciones. Entre ellas y sin pretensión de exhaustividad se señalan las siguientes: ¿Qué particularidades revisten los espacios ocupacionales de los trabajadores sociales en las organizaciones no gubernamentales y en otras organizaciones de la sociedad civil sin fines lucrativos?

¿Qué características tienen los espacios ocupacionales en las empresas privadas?

¿Qué condiciones de trabajo reviste la labor de estos profesionales en dichos ámbitos de inserción?

¿Qué contenidos y sentidos adquiere el trabajo profesional asalariado en dichos espacios ocupacionales?

¿En qué sectores y organismos los contenidos del trabajo profesional se orientan a estrategias de recuperación de “lo colectivo” en la resolución de las problemáticas que abordan? ¿En qué espacios ocupacionales los trabajadores sociales tienden a desarrollar dichas estrategias

con contenidos que propenden a la movilización, organización y formación de sujetos colectivos y procesos emancipatorios?

¿En qué espacios ocupacionales (por fuera de la academia) adquiere mayores posibilidades el desarrollo de la dimensión investigativa de la profesión? ¿Qué organizaciones contratantes así lo demandan o lo posibilitan?

Son múltiples los desafíos a los que se enfrentan los trabajadores sociales en las condiciones históricas en las que desarrollan su quehacer en la actualidad. El fortalecimiento de sus espacios de colectivización y de incidencia socio-política, en consonancia con el desarrollo de la formación permanente y de la dimensión investigativa de la profesión, son sus principales herramientas para acrecentar la autonomía relativa y legitimidad profesional. Se aspira que este documento contribuya en ese sentido y estimule otros esfuerzos orientados a humanizar esta sociedad y a mejorar las condiciones de trabajo y de existencia de la población.

Bibliografía

- Acosta, L. (1997) *Modernidad y Servicio Social: un estudio sobre la génesis del servicio social en el Uruguay*. Disertación de Maestría presentada a la Escuela de Servicio Social de la UFRJ. /s.n/ Rio de Janeiro.
- _____ (2001) "Consideraciones generales sobre la historia del Servicio Social". En *Temas de Trabajo Social: Debates, desafíos y perspectivas de la profesión en la complejidad contemporánea*. Montevideo: Udelar-FCS.
- _____ (2005) *El proceso de renovación del Servicio Social en Uruguay*. Tesis de Doctorado presentada a la Escuela de Servicio Social de la UFRJ. /s.n/ Rio de Janeiro.
- _____ (2016) "El proceso de renovación del Trabajo Social en Uruguay". En *Revista Fronteras* No. 9. Montevideo: DTS-FCS-UdelaR.
- Adelantado, J. (Coord.) (2000) *Cambios en el Estado de Bienestar: políticas sociales y desigualdades en España*. Barcelona: Icaria Editorial/Universitat Autònoma de Barcelona.
- Aguilar, P.L. (2009) "Inseguridad e imprevisibilidad: cuando no se puede parar de trabajar". En *El mundo del trabajo y los caminos de la vida. Trabajar para vivir; vivir para trabajar*. Buenos Aires: Espacio Editorial. P. 185-227.
- Allardt, E. (1998) "Tener, amar, ser: una alternativa al modelo sueco de investigación sobre el bienestar". En *La calidad de vida*. Nussbaum, M y Sen, A. (compiladores). México DF: Fondo de Cultura Económica.
- Alves, Giovanni (2017) *A nova precariedade salarial: elementos histórico-estruturais da nova condição salarial no século XXI*. Em *O avesso do trabalho IV. Terceirização, precarização e adoecimiento no mundo do trabalho*. São Paulo: Outras Expressões.
- Amarante, V., Arim, R., Salas, G. (2010) "La reforma tributaria y su impacto distributivo". En *Reforma del estado y políticas públicas de la Administración Vázquez: acumulaciones, conflictos y desafíos*. Mancebo, M. E. y Narbondo, P. (Coord.). Montevideo: Edit. Fin de Siglo- CLACSO-ICP.
- Antía, F. (2016) "La política tributaria durante el gobierno de Mujica: ¿hacia el fin del secreto bancario?". En *El decenio progresista. Las políticas públicas de Vázquez a Mujica*. N. Bentancur y J.M. Busquets (Coordinadores). Montevideo: Edit. Fin de Siglo - Depto. de Ciencia Política-FCS-UdelaR.
- Antía, F.; Castillo, M.; Fuentes, G.; Midaglia, C. (2013) "La renovación del sistema de protección uruguayo: el desafío de superar la dualización." En *Revista Uruguaya de Ciencia Política*, vol. 22 No 2. Montevideo: Instituto de Ciencia Política - FCS - UdelaR.
- Antunes, R. (1995) *Adeus ao trabalho. Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho*. São Paulo: Cortez Editora da UNICAMP.
- _____ (1996) "Dimensões da crise e metamorfoses do mundo do trabalho." Em *Serviço Social y Sociedade*. No. 50. AÑO XVII. São Paulo. Edit. Cortez.
- _____ (2001) "Trabajo y precarización en un orden neoliberal". En *La ciudadanía negada. Políticas de exclusión en la educación y el trabajo*. Buenos Aires: CLACSO.
- _____ (2005) *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires: Edit. TEL-Herramienta.

Aquín, N., Custo, E. y Torres, E. (2012) "El problema de la autonomía en el Trabajo Social". En Revista de Trabajo Social. Año 5. Nº 8. Tandil: FCH-UNCPBA.

Baptista, M.V. (1995) "A ação profissional no cotidiano." En M.L. Martinelli; M.L. Rodríguez; S.T. Muchail (Orgs.) *Foro de Debates*. San Paulo: Cortez Editora.

Bauman, Zigmunt (2005) *Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias*. Buenos Aires: Paidós.

Baththyány, K.; Cabrera, M. y Scuro, L. (2007) *Informe temático. Encuesta Nacional de Hogares ampliada. Perspectiva de género*. Publicado en <http://www.ine.gub.uy>.

Beltrán, M. J. (2013) *Processos institucionais e reestruturação do campo profissional: O caso do Serviço Social no Uruguai (1986-1995)*. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Serviço Social – Mestrado, da Universidade Federal de Santa Catarina, para obtenção do título de Mestre em Serviço Social.

Bentancur N. y Busquets, J.M. (2016) "Una mirada de conjunto a las políticas públicas del decenio progresista". En *El decenio progresista. Las políticas públicas de Vázquez a Mujica*. Montevideo: Edit. Fin de Siglo- Depto. Ciencia Política-FCS-UdelaR.

Bentancur, N. y Mancebo, M. E. (2010) "El discreto encanto del gradualismo. Continuidad, restauración e innovación en las políticas educativas del primer gobierno de izquierda." En *Reforma del Estado y políticas públicas de la Administración Vázquez: acumulaciones, conflictos y desafíos*. Mancebo, M. E. y Narbondo, P. (Coord.). Montevideo: Edit. Fin de Siglo- CLACSO-ICP.

Bentura, J. P., Mariatti, A. (2016) "La integralidad de las funciones universitarias en el contexto de mundialización de la economía. Apuntes desde el Trabajo Social". En Revista Fronteras No. 9. Montevideo: DTS-FCS-UdelaR.

Bourdieu, P. (1999) *Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal*. Barcelona: Editorial Anagrama.

Bourdieu, P. y Wacquant, L. (2008) *Una Invitación a la sociología reflexiva*. Buenos Aires: Siglo XXI editores.

Bralich, J. (1993) "La formación universitaria de asistentes sociales. Más de seis décadas de historia" En Cuadernos de Trabajo Social. No. 2. Montevideo: UdelaR. p 9-48.

Braverman, Harry (1975) *Trabajo y capital monopolista*. México: Editorial Nuestro Tiempo.

Braz, Marcelo (2012) *Capitalismo, crise e lutas de classes contemporâneas: questões e polemicas*. Em Serviço Social y Sociedade. No. 111, São Paulo. Editorial Cortez. p.468-492.

Britos, N. (2006) *Ámbito profesional y mundo del trabajo. Políticas sociales y Trabajo Social en los noventa*. Buenos Aires: Espacio Edit.

Burdín, G.; De Rosa, M., y Vigorito, A. (2015) *Desigualdad y sectores de altos ingresos en Uruguay: un análisis en base a registros tributarios y encuestas de hogares para el período 2009-2011*, Montevideo: Universidad de la República, Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Instituto de Economía.

Busquets, J.M. (2002) "Análisis comparativo de la reforma de la seguridad social en Uruguay". En *Uruguay: La reforma del Estado y las políticas públicas en la democracia restaurada. 1985-2000*. Colección Política Viva. Montevideo: Ediciones de la Banda Oriental-Instituto de Ciencia Política.

_____ (2010) "La política pública de seguridad social en el gobierno de Vázquez: proceso y sustancia". En *Reforma del Estado y políticas públicas de la Administración Vázquez*:

acumulaciones, conflictos y desafíos. Mancebo, M. E. y Narbondo, P. (Coord.). Montevideo: Edit. Fin de Siglo- CLACSO-ICP.

Busquets, J.M. y Schenck, M. (2016) "La política de seguridad social en el gobierno del presidente Mujica: novedades y frenos". En *El decenio progresista. Las políticas públicas de Vázquez a Mujica*. N. Bentancur y J.M. Busquets (Coordinadores). Montevideo: Edit. Fin de Siglo - Depto. de Ciencia Política-FCS- UdelAR.

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

Caetano, G., Rilla, J. (2005) *Historia contemporánea del Uruguay. De la Colonia al Mercosur*. Colección CLAEH. Montevideo: Editorial Fin de Siglo.

Caetano, G. (2017) ¿Milagro en Uruguay? Apuntes sobre los gobiernos del Frente Amplio. En Nueva Sociedad 272. Montevideo: Fundación Friedrich Ebert.

Calvo, J.J. (2013) Introducción En: Erosa, D., Pardo, I. y Calvo, J.J. (ed.) *Detrás de los tres millones. La población uruguaya luego del Censo 2011*. Montevideo: Brecha-Programa de Población-FCS-UdelAR.

Carracedo, F., Senatore, L. (2016) "Las políticas laborales y las relaciones de trabajo durante el gobierno de José Mujica". En *El decenio progresista. Las políticas públicas de Vázquez a Mujica*. En N. Bentancur y J.M. Busquets (Coordinadores). Montevideo: Edit. Fin de Siglo - Depto. de Ciencia Política-FCS- UdelAR.

Castel, R. (1997) *Las metamorfosis de la cuestión Social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.

_____ (2010) *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Castellano, E. (1995) *El bienestar de partidos en el Uruguay*. Tesis de Licenciatura en Ciencia Política. FCS-UdelAR. Montevideo. Uruguay.

Cea D'Ancona, M.A. (2001) *Metodología Cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Editorial Síntesis.

Chesnais, François (1996) *A mundialização do capital*. São Paulo: Xama.

_____ (2009) *Mundialización: el capital financiero en el comando. En Coyuntura actual, Latinoamericana y mundial: tendencias y movimientos*. Borgianni y Montaña (Orgs.). San Pablo: Cortez Editora.

Cisne, G. (2015) *Gênero, divisão sexual do trabalho e Serviço Social*. São Paulo: Outras Expressões. (1a. edição, 2012).

Claramunt, A. y otros (2004) *Trabajo Social, formación profesional e inserción laboral: un análisis de las tensiones y desafíos existentes en la actualidad*. Documento de Trabajo. Montevideo: FCS-DTS.

Claramunt, A. y García A. (2013) *Informe preliminar del Primer censo de Trabajadores Sociales del Uruguay*. (Mimeo). Montevideo. Universidad de la República-Facultad de Ciencias Sociales-Departamento de Trabajo Social.

Claramunt, A., García, A. y García, M. (2015) *Primer censo de egresados de Trabajo Social*. Montevideo: ADASU- Departamento de Trabajo Social- Facultad de Ciencias Sociales.

Claramunt, A. y García, A. (2015) "La formación continua de los trabajadores sociales en debate: trayectoria, límites y desafíos". En Revista Fronteras N°8. DTS, FCS, UDELAR. P.163-177.

Claramunt, A. y Leopold, S. (2017) "El Trabajo Social en Uruguay. Tensiones y desafíos de la formación y la inserción laboral de los profesionales en la actualidad". En *Trabajo y Formación en Trabajo Social. Avances y tensiones en el contexto de Iberoamérica*. Guerra, Y. et alli (Coords.). p. 279-295.

Coriat, B. (1994) *Los desafíos de la competitividad: globalización de la economía y dimensiones macroeconómicas de la competitividad*. Serie Seminarios Intensivos de Investigación. Documento de Trabajo No.1. Conferencia del 22 de marzo. Buenos Aires: Piette Conicet.

D'Elía, G. (1982) *El Uruguay neobatllista, 1946-1958*. Montevideo: Ediciones de la Banda Oriental.

Dejours, C. (2009) *Trabajo y sufrimiento: Cuando la injusticia se hace banal*. Madrid: Modus Laborandi.

_____ (2006) *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Topia Editorial.

De La Garza Toledo, E., Neffa, J.C. compiladores (2001) *El trabajo del futuro y el futuro del trabajo*. Buenos Aires: CLACSO.

De la Garza Toledo, E. (2003) "La flexibilidad del trabajo en América Latina", en E. De la Garza Toledo (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México, Fondo de Cultura Económica.

De Martino, M. (1995) "La cosificación del método en Trabajo Social". Revista Trabajo Social. Montevideo, Año VII, N. 14. P 24-32.

_____ (2002) "Políticas sociales y familias. Reflexiones y desafíos". En *Propuestas Educativo-sociales hacia la integración social de niños, niñas y adolescentes*. Montevideo: INAME-UNICEF. P. 114-128.

_____ (2014) *Familias y Estado en Uruguay. Continuidades críticas 1984-2009. Lecturas desde el Trabajo Social*. Montevideo: CSIC-UdelaR.

De Martino, M.; Bentura, C y Melgar, A. (2006) "Tendencias actuales en el Trabajo Social uruguayo. ¿Hacia un campo profesional envejecido?". Revista Katálisis, Florianópolis. V. 9, N. 2. P. 237-248.

Druck, G. (2017) "Terceirização no serviço público: múltiplas formas de precarização do trabalho." Em O avesso do trabalho IV. Terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho. São Paulo. Outras Expressões.

_____ (2011) "Trabalho, precarização e resistências: novos y velhos desafios?" Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. empe 01, p. 35-55.

_____ (2007) "A precarização social do trabalho no Brasil: uma proposta de construção de indicadores." Salvador: CRH/UFBA/CNPq. Projeto de Pesquisa Bolsa Produtividades do CNPq, 2007/2010 (Mimeo).

Dubet, François (2006) *El declive de la institución. Profesiones, sujetos e individuos en la modernidad*. Barcelona: Gedisa editorial.

Erosa, D.- Pardo, I. y Calvo, J.J. (ed.) (2013) *Detrás de los tres millones. La población uruguaya luego del Censo 2011*. Montevideo: Brecha-Programa de Población-FCS-UdelaR

Fernández Soto, S.; de Ávila, V.; Escurra, M. y Tripiana, J. (2013) "El espacio socio-laboral de la política de asistencia municipal: precarización del trabajo profesional". Ponencia presentada en V Encuentro Regional de estudios del trabajo- Pre-ASET 2013, Tandil, Provincia de Buenos Aires, FCH-UNCPBA.

Fernández Soto, S.; Tripiana, J.D. (Orgs.) (2009) *Políticas sociales, trabajo y trabajadores en el capitalismo actual. Aportes teóricos y empíricos para una estrategia de emancipación*. Buenos Aires: Espacio Editorial.

Filgueira, C.; Bruera, S., González, M., y Midaglia, C. (1989) "De la Transición a la Consolidación Democrática: Imágenes y Cultura Política en el Uruguay". En *Serie Informes No 38*. Montevideo: CIESU.

Filgueira, F. (1991) "Un estado social centenario. El crecimiento hasta el límite del estado social batllista", En Filgueira, C.H. y F. Filgueira (Orgs.) *El largo adiós al país modelo. Políticas sociales y pobreza en el Uruguay*. Montevideo: Ed. Arca.

_____ (1998) "El nuevo modelo de prestaciones sociales en América Latina: eficiencia, residualismo y ciudadanía estratificada". En Robert, B. (editor): *Ciudadanía y Política Social*. San José de Costa Rica: FLACSO.

Filgueira, F y Filgueira, C. (1994) *El largo adiós al país modelo. Políticas sociales y pobreza en el Uruguay*. Montevideo: Arca.

Filgueira, F. (coordinador), Rodríguez, F., Rafaniello, C., Lijtenstein, S. y Alegre, P. (2005) "Estructura de riesgo y arquitectura de protección social en el Uruguay actual: crónica de un divorcio anunciado". Revista Prisma 21. "Dilemas sociales y alternativas distributivas en Uruguay". Montevideo: Revista semestral de Ciencias Humanas-IPES- Universidad Católica del Uruguay.

Franco, T., Druck, G. (2009) O trabalho contemporâneo no Brasil: terceirização e precarização. Em: Seminario Fundacentro. Salvador (Mimeo).

Freidson, E. (1978) *La profesión médica. Un estudio de sociología del conocimiento aplicado*. Barcelona: Península.

García Martínez, M. A. (2001) *Sistemas de indicadores sociales. Una aproximación desde la estadística oficial*. España: Instituto Nacional de Estadística.

Gerpe, N., Pérez, T., Solari, D. y Zafaroni, C. (1980) *Elementos para un perfil profesional del Trabajo Social: Uruguay*. Lima: Celats Ediciones.

Giometti, B. (2017) *Tendencias recientes y perspectivas inmediatas en el mercado de trabajo en Uruguay. Una mirada desde los trabajadores*. En Crisis, progresismo y después. No 13. Montevideo: Hemisferio Izquierdo

Granemann, S. (2000) "Procesos de trabajo y Servicio Social I." En Capacitación en Servicio Social y Política Social. Módulo 2: *Reproducción social, trabajo y Servicio Social*. Brasilia: CFESS-ABEPSS-CEAD-UNB.

Grassi, E. (1989) *La mujer y la Profesión de Asistente Social. EL control de la vida cotidiana*. Buenos Aires: Humanitas.

_____ (1994) "La implicancia de la investigación social en la práctica profesional del Trabajo Social". En Revista Treball Social No. 135. Barcelona. p 43-54.

_____ (2003) *Políticas y problemas sociales en la sociedad neoliberal: la otra década infame (I)*. Buenos Aires: Edit. Espacio.

_____ (2004) *Política y cultura en la sociedad neoliberal. La otra década infame (II)*. Buenos Aires: Edit. Espacio.

Grassi, E. y Danani, C. Comp. (2009) *El mundo del trabajo y los caminos de la vida. Trabajar para vivir; vivir para trabajar*. Buenos Aires: Edit. Espacio.

Guerra, Yolanda (2000) "La crisis contemporánea y los impactos en la instrumentalidad del Trabajo Social". En Boletín Electrónico Surá. Escuela de Trabajo Social. Universidad de Costa Rica. p. 1-25.

_____ (2007) *La instrumentalidad del Servicio Social. Sus determinaciones socio-históricas y sus racionalidades*. San Pablo: Cortez Edit.

_____ (2010) "A formação profissional frente aos desafios da intervenção e das atuais configurações do ensino público, privado e a distância". Serviço Social e Sociedade n. 104. São Paulo: Cortez editora. p. 715-736.

_____ (2015) *Trabajo Social: Fundamentos y contemporaneidad*. La Plata: Colegio de Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires.

Guiménez, S. (2009) "La reconfiguración del espacio laboral en el Estado. Crónica de una precariedad anunciada". En Grassi, E. y Danani, C. Comp. *El mundo del trabajo y los caminos de la vida. Trabajar para vivir; vivir para trabajar*. Buenos Aires: Edit. Espacio.

Hamzaoui, M. (2005) *El trabajo social territorializado. Las transformaciones de la acción pública en la intervención social*. Valencia: PUV-NAU llibres.

Harvey, D. (2004) *El nuevo imperialismo*. Madrid. Ediciones Akal. (1a.ediçao 2003).

_____ (2012) *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires. Amorrortu. (1a. edición 1990)

Hobsbawm, E. (1998) *Historia del Siglo XX. 1914-1991*. Barcelona. Crítica.

Iamamoto, M., Carvalho, R. (1982) *Relaciones sociales y Servicio Social*. San Pablo: Cortez-CELATS.

Iamamoto, M. (1992) *Renovação e conservadorismo no Serviço Social*. São Paulo. Ed. Cortez.

_____ (1997a) *O Serviço Social na contemporaneidade: dimensões históricas, teóricas e ético-políticas*. Fortaleza: CRESS/CE No. 6.

_____ (1997b) *Servicio Social y división del trabajo*. San Pablo: Cortez Editora.

_____ (1998a) *El Servicio Social en la Contemporaneidad: trabajo y formación profesional*. Sao Paulo: Cortez Editora.

_____ (1998 b) "El Servicio Social en tiempos de la globalización". Em Revista Inscrita. No. 3. Rio de Janeiro. Consejo Federal de Serviço Social.

_____ (2007) *Serviço Social em Tempo de Capital Fetiche. Capital financeiro, trabalho e questão social*. São Paulo: Cortez Editora.

_____ (2009) "Espaços sócio ocupacionais do assistente social". Em CFESS/ABEPSS (Orgs). Direitos sociais e competências profissionais, Brasília: CFESS/ABPSS.

_____ (2017) "80 anos do Serviço Social no Brasil: a certeza na frente, a história na mão". Em Serviço Social y Sociedade N|128. Serviço Social e Sociedade n. 104. São Paulo: Cortez editora. p. 13-38.

Instituto Cuesta Duarte-PIT-CNT (2016) *Informe de coyuntura: Balance y perspectivas de los primeros 18 meses del actual gobierno*. En página web del Instituto Cuesta Duarte.

_____ (2015) *Empleos, salarios 2015-2016. Algunas reflexiones y números*. En página web del Instituto Cuesta Duarte.

_____ (2014) *Las relaciones laborales en Uruguay. 10 años de cambios*. En página web del Instituto Cuesta Duarte.

_____ (2010) *Los diezmilpesistas en 2010*. En página web del Instituto Cuesta Duarte.

Kameyama, N. (1998) "La trayectoria de la producción de conocimientos en Servicio Social: avances y tendencias (1975-1997)." Em Cadernos ABESS No. 8. Cortez: São Paulo.

Kosik, K. (1976) *Dialéctica de lo concreto*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Kruse, H. (1974) *Introducción a la teoría científica del Servicio Social*. Buenos Aires: ECRO.

_____ (1994) "En procura de nuestras raíces." En Cuadernos de Trabajo Social 3. Montevideo: FCS- DTS.

Laurell, A.C. (2000) "Avanzar al pasado: la política social del neoliberalismo". En Borgianni, E. Y Montañó, C. (Orgs.): *La política social hoy*. San Pablo. Cortez Editora.

Leopold, S., González, C., Baráibar, X., Paulo, L. (2015) *Las trayectorias de inclusión como estrategias de integración social*. En: Cuadernos de Ciencias Sociales y Políticas Sociales. Montevideo: DTS, FCS, UDELAR-MIDES.

Magri, A. (2016) "La vivienda: una nave insignia en aguas turbulentas. Proceso y derivas durante el quinquenio de José Mujica". En *El decenio progresista. Las políticas públicas de Vázquez a Mujica*. N. Bentancur y J.M. Busquets (Coordinadores). Montevideo: Edit. Fin de Siglo - Depto. de Ciencia Política-FCS- UdelAR.

Magri, A. (2010) "El proceso de reconstrucción del área pública de la vivienda entre 2005 y 2009: instituciones, políticas y actores" En *Reforma del estado y políticas públicas de la Administración Vázquez: acumulaciones, conflictos y desafíos*. Mancebo, M. E. y Narbondo, P. (Coord.). Montevideo: Edit. Fin de Siglo- CLACSO-ICP.

Mancebo, M. E. y Lizbona, A. (2016) "El *statu quo* en la educación obligatoria: entre la partidocracia, los sindicatos y el fantasma de la Reforma Rama". En *El decenio progresista. Las políticas públicas de Vázquez a Mujica*. N. Bentancur y J.M. Busquets (Coordinadores). Montevideo: Edit. Fin de Siglo - Depto. de Ciencia Política-FCS- UdelAR.

Mandel, E. (1985) *O capitalismo tardío*. São Paulo: Nova Cultura.

_____ (1990) *A crise do capital*. São Paulo: Editora Ensaio-Editora da UNICAMP.

Marshall, T.H., Bottomore, T. (2005) *Ciudadanía y clase social*. Buenos Aires: Losada.

Martinelli, M. L. (1997) *Servicio Social: Identidad y alienación*. San Pablo: Cortez Editora.

_____ (2017) "Identidades profesionales en tiempos de intensificación de crisis societaria". En *Trabajo y formación profesional. Avances y tensiones en el contexto de Iberoamérica*. Guerra et alli (Coords.) Granada, España: Universidad de Granada.

Marx, K. (1968) *Manuscritos: economía y filosofía*. Traducción de Francisco Rubio Llorente. Madrid: Alianza Editorial.

- _____ (1985) *EL Capital Libro I Capítulo VI (Inédito)* México: Siglo XXI.
- _____ (1986) *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (Grundrisse) 1857-1858*. México: Siglo XXI.
- _____ (1999) *El Capital. Crítica de la economía política*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Menéndez Carrión, A. (2015) *Memorias de ciudadanía. Los avatares de una polis golpeada. La experiencia uruguaya I*. Montevideo: Fin de Siglo.
- Merklen, D. (2005) *Pobres ciudadanos*. Buenos Aires: Edit. Gorla.
- Mészáros, I. (2009) "La crisis estructural de la política". En *Coyuntura actual, Latinoamericana y mundial: tendencias y movimientos*. Borgianni y Montañó (Orgs.). San Pablo: Cortez Editora.
- Midaglia, C. (2000) *Alternativas de protección a la infancia carenciada. La peculiar convivencia de lo público y lo privado en el Uruguay*. Buenos Aires: CLACSO-ASDI.
- Midaglia, C., Antía, F. (2007) "La izquierda en el gobierno ¿cambio o continuidad en las políticas de bienestar social?" Revista Uruguaya de Ciencia Política No. 16. Montevideo.
- _____ (2011) "El sistema de bienestar uruguayo: entre la moderación reformista liberal y la ampliación de la responsabilidad estatal en el área de la protección social" En *Estado benefactor y políticas sociales Historia, implementación y reforma de programas sociales en Argentina, Chile y Uruguay*, Comp. Alma Iriart. Buenos Aires. Ed. Biblos.
- Midaglia, C., Castillo, M. (2010) "El significado político del Ministerios de Desarrollo Social uruguayo". En *Reforma del estado y políticas públicas de la Administración Vázquez: acumulaciones, conflictos y desafíos*. Mancebo, M. E. y Narbono, P. (Coord.). Montevideo: Edit. Fin de Siglo- CLACSO-ICP.
- Midaglia, C., Tejera, R. (2016) "Uruguay del Pepe Mujica: los cambios procesados en el campo de la asistencia social". En *El decenio progresista. Las políticas públicas de Vázquez a Mujica*. N. Bentancur y J.M. Busquets (Coordinadores). Montevideo: Edit. Fin de Siglo - Depto. de Ciencia Política-FCS- Udelar.
- MIDES (2013) *Reporte Social 2013. Principales características del Uruguay social*. Montevideo: OPP-MIDES
- MIDES (2015) *Reporte Uruguay 2015*. Montevideo: OPP-MIDES.
- Mioto, R. T. (2000) "Cuidados sociais dirigidos à família e segmentos sociais vulneráveis". Cadernos CEAD, mod. 4. Brasília: UNB.
- Mirza, C. A. (2014) *(Re) Construcción de las matrices de bienestar en América Latina. Los dilemas de las izquierdas latinoamericanas*. Buenos Aires: CLACSO.
- Mitjavila, M. (1998) "La externalidad de los discursos contemporáneos sobre la investigación en trabajo social". En revista Fronteras No. 3. Montevideo: DTS-FCU.
- Montañó, C. (1998) *La naturaleza del Servicio Social: un ensayo sobre su génesis, su especificidad y su reproducción*. San Pablo: Cortez Editora.
- Moreira, C., Delbono, A. (2010) "De la era neoliberal a la reemergencia de la "cuestión social". En *Reforma del estado y políticas públicas de la Administración Vázquez: acumulaciones, conflictos y desafíos*. Mancebo, M. E. y Narbono, P. (Coord.). Montevideo: Edit. Fin de Siglo- CLACSO-ICP.
- Neffa, J.C. (1988) *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Buenos Aires: Humanitas-CEIL.

_____ (2003) *El trabajo humano: contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires: Lúmen.

Netto, J.P. (1990) *Ditadura e Serviço Social. Uma análise do Serviço Social no Brasil pós-64*. São Paulo: Cortez.

_____ (1996) *Transformações societárias e Serviço Social: notas para uma análise prospectiva da profissão no Brasil*. Em *Serviço Social y Sociedad*. No. 50. AÑO XVII. São Paulo. Editorial Cortez.

_____ (2005) *Capitalismo Monopolista e Serviço Social*. São Paulo: Ed. Cortez. 1a. edición 1992.

_____ (2002) "Reflexiones en torno a la "cuestión social". Desgrabación de la conferencia dictada el 25 de octubre de 2000 en la carrera de Trabajo Social de UBA. En "Nuevos escenarios y práctica profesional. Una mirada crítica desde el Trabajo Social". Buenos Aires. Espacio Editorial.

_____ (2005) "Apêndice à terceira edição: cinco notas a propósito da questão social". Em *Capitalismo Monopolista e Serviço Social*. São Paulo: Cortez Editora. 4ta. Edição.

_____ (2012) *Crise do capital e consequências societárias*. Em *Serviço Social y Sociedad*. No. 111, Sao Paulo. Editorial Cortez. p. 413-429.

_____ (2016) "Programas de reducción de la pobreza y nuevas formas de asistencialismo." Conferencia ofrecida en Uruguay en la Facultad de Ciencias Sociales y editada por la profesora Cecilia Espasandín. En *Revista Fronteras* No. 9. Montevideo. DTS-FCS-UdelaR. p 17-27.

Noguera, J. A. (2000) "La reestructuración de la política social en España". En: Adelantado, J. (Coord.) *Cambios en el Estado del bienestar: políticas sociales y desigualdades en España*. Barcelona: Icaria Editorial/Universitat Autònoma de Barcelona.

Notaro, J.- Quiñones, M.-Senatore, L. -Supervielle, M. (2011) *Las políticas públicas en la reestructura del mundo del trabajo. Uruguay 2005-2009*. Montevideo: CSIC-UdelaR.

Olesker, D. (2001) *Crecimiento y exclusión. Nacimiento, consolidación y crisis del modelo de acumulación capitalista en Uruguay (1968-2000)*. Montevideo: Ed. Trilce.

_____ (2009): *Crecimiento e inclusión. Logros del gobierno frenteamplista*. Montevideo: Editorial Trilce

Ortega, E. (2008) *El Servicio Social y los procesos de medicalización de la sociedad uruguaya en el período neobatllista*. Montevideo: Ediciones Trilce.

_____ (2011) *Medicina, religión y gestión de lo social. Un análisis genealógico de las transformaciones del servicio social en Uruguay (1955-1973)*. Montevideo: CSIC-UdelaR.

Oyhantçabal, G. (2017) *Una sociedad de base agraria. Investigación sobre el capitalismo y la renta del suelo*. En *Crisis, progresismo y después*. No 13. Montevideo: Hemisferio Izquierdo.

Papadópulos, J. (1992) *Seguridad Social y Política en el Uruguay*. Montevideo: ED. CIESU.

Panizza, F., Pérez Piera, A. (1988) *Estado y Sociedad*. Montevideo: Fesur.

Pastorini, A. (2004) *A categoria "questão social" em debate*. São Paulo: Ed. Cortez.

Perera, H. et alli (2004) *Informe del Segundo Censo de Egresados del Plan 92 de la Facultad de Ciencias Sociales*. Montevideo: Unidad de Asesoramiento y Evaluación-FCS-UdelaR.

Pereyra, P. (2000) *Necesidades Humanas. Elementos para la crítica de los mínimos sociales*. San Pablo: Cortez Editora.

Pérez Sáinz, J. P. (2014) *Mercados y bárbaros. La persistencia de las desigualdades de excedente en América Latina*. San José, Costa Rica: FLACSO.

Pontes, R. N. (1995) *Mediação e Serviço Social. Um estudo preliminar sobre a categoria teórica e sua apropriação pelo Serviço Social*. São Paulo: Cortez Editora.

Raichelis, R. (2010) "Intervenção profissional do assistente social e as condições de trabalho nas Suas." *Serviço Social e Sociedade* n. 104. São Paulo: Cortez editora. p. 750-772.

_____ (2011) "O assistente social como trabalhador assalariado: desafios frente as violações de seus direitos." *Serviço Social e Sociedade* n. 107. São Paulo: Cortez editora. p. 420-437.

_____ (2013) "Proteção social y trabajo do assistente social: tendências e disputas na conjuntura de crise mundial". *Serviço Social e Sociedade* n. 116. São Paulo: Cortez editora. p. 609-635.

Rama, G. (1987) *La democracia en Uruguay*. Buenos Aires: Cuadernos del Rial. Grupo Editor latinoamericano.

Real de Azúa, C. (1964) *El impulso y su freno. Tres décadas de batllismo y las raíces de la crisis uruguaya*. Montevideo: Ediciones de la Banda Oriental.

Rosanvallon, P. (1995) *La nueva cuestión social. Repensando el estado Providencia*. Buenos Aires: Edit. Manantial.

Rozas Pagaza, M. (2001) *La intervención profesional en relación a la cuestión social. El caso del Trabajo Social*. Buenos Aires: Espacio Editorial.

Sánchez Vázquez, A. (1990) *Filosofía de la Praxis*. Barcelona: Editorial Crítica-Grijalbo.

Sarachu, G. (1998) *Fragmentaciones en el mundo del trabajo y sus impactos en los colectivos de trabajadores: Experiencias en el sindicalismo uruguayo*. Disertación de Maestría presentada a la Escuela de Servicio Social de la UFRJ. /s.n/ Rio de Janeiro.

_____ (2004) "Los procesos de problematización e intervención en Trabajo Social ante las transformaciones actuales". En *Temas de Trabajo Social*. Montevideo. Universidad de la República. Facultad de Ciencias Sociales. Curso de Trabajo Social-Ciclo Básico.

_____ (2005) *Propuesta de postulación al Doctorado en Ciencias Sociales*. (Mimeo) Montevideo.

Saltalamacchia, H. (2012) *Del proyecto al análisis: aportes a una investigación cualitativa socialmente útil*. México. Editorial Miguel Ángel Porrúa.

Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P., Elbert, R. (2005) *Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de objetivos y elección de la metodología*. Buenos Aires: CLACSO.

Senatore, L. (2010) "La política laboral y el sujeto sindical: un análisis de los cambios durante el periodo 2005-2009". En *Reforma del estado y políticas públicas de la Administración Vázquez: acumulaciones, conflictos y desafíos*. Mancebo, M. E. y Narbondo, P. (Coord.). Montevideo: Edit. Fin de Siglo- CLACSO-ICP.

Sennett, R. (2006) *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

_____ (2000) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

Serna, M. (2005) "El malestar ciudadano con el reformismo uruguayo de los 90", *Revista de Ciencias Sociales*, año XVIII, no 22. Montevideo: Departamento de Sociología-FCS-UdelaR.

Setaro, M. (2010) "La creación del Sistema Nacional Integrado de Salud y el nuevo Estado para la performance". En *Reforma del estado y políticas públicas de la Administración Vázquez: acumulaciones, conflictos y desafíos*. Mancebo, M. E. y Narbondo, P. (Coord.). Montevideo: Edit. Fin de Siglo- CLACSO-ICP.

_____ (2016) "Políticas de salud durante el gobierno de José Mujica, Avances en el Sistema Nacional Integrado de Salud y perspectivas frente a una nueva era de austeridad". En *El decenio progresista. Las políticas públicas de Vázquez a Mujica*. N. Bentancur y J.M. Busquets (Coordinadores). Montevideo: Edit. Fin de Siglo - Depto. de Ciencia Política-FCS- UdelaR.

Siede, M. V., Comp. (2015) *Trabajo Social y mundo del trabajo: reivindicaciones laborales y condiciones de la intervención*. La Plata: ICEP-Colegio de Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires

Teixeira de Almeida, N. (1996) "*Consideraciones para el examen del proceso de trabajo del Servicio Social*". En *Revista Servicio Social y Sociedad*. No. 52. San Pablo: Editorial Cortez.

Tonón, G. (2012) *Calidad de vida y desgaste profesional. Una mirada del síndrome del burnout*. Buenos Aires: Espacio editorial.

Torres de Alencor, M., Graneman, S. (2009) "Ofensiva do capital e novas determinações do trabalho profissional". Em *Rev. Katálisis*. Volume 12. Número 2. Julho/Dezembro. Florianópolis: Editora da UFSC. p. 161-169.

Traversa, F. (2010) "Economía e instituciones redistributivas en el primer gobierno del Frente Amplio en Uruguay (2005-2009)". *Reforma del estado y políticas públicas de la Administración Vázquez: acumulaciones, conflictos y desafíos*. Mancebo, M. E. y Narbondo, P. (Coord.). Montevideo: Edit. Fin de Siglo- CLACSO-ICP.

Varela, J., Álvarez-Uría, F. (1997) "*En torno a la crisis de los modelos de intervención social*". En *Genealogía y Sociología. Materiales para pensar la Modernidad*. Buenos Aires: Ediciones El cielo por asalto.

Vasilachis de Gialdino I. (Coord.) (2006) *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa Editorial.

Vecinday, L. (2013) *Protección social en Uruguay. Transformaciones institucionales y tecnológicas del esquema de protección social en el Uruguay. El caso del Plan CAIF 2003-2009*. Montevideo.: CSIC-UdelaR.

Wacquant, L. (2010) *Las cárceles de la miseria*. Buenos Aires: Ediciones Manantial. Segunda edición ampliada (1a edición año 2000).

_____ (2010) *Parias urbanos. Marginalidad en la ciudad a comienzos del milenio*. Buenos Aires: Ed. Manantial. (1a edición en castellano 2001).

Yazbek, M. C. (1996) *Classes subalternas e Assistência Social*. São Paulo: Ed. Cortez.

_____ (2000) "O Serviço Social como especialização do trabalho coletivo". Em *Reprodução social, trabalho e Serviço Social. Capacitação em Serviço Social e Política Social. Módulo 2*. Brasília: CFESS-ABEPSS-CEAD-UnB

_____ (2003) "El Servicio Social como especialización del trabajo colectivo". En Servicio Social Crítico. Hacia la construcción del nuevo proyecto ético-político profesional. Borgianni, E., Guerra, Y. y Montaña, C. (Orgs.) San Pablo: Cortez Editora.

Fuentes documentales

ADASU (2001) Código de Ética del Trabajo Social. Uruguay.

ADASU (2015) Relatoría final de la Mesa-debate: "Trabajo Social en lucha por mejores condiciones de trabajo, salariales y contractuales". Sala de Conferencias de la Facultad de Ciencias Sociales. Organiza: ADASU (Mimeo)

ADASU (2016) Resultados de la encuesta sobre condiciones laborales y género (Mimeo).

ADASU (2016) Grupo de trabajo del área de la salud. Documento "Perfil del Trabajo Social en la Salud" (Mimeo).

ADASU (2014) Grupo de trabajo del área de la educación. Documento "Perfil del Trabajo Social en la educación" (Mimeo).

ADASU. Llamados a concurso destinados a trabajadores sociales, bases y perfiles profesionales requeridos, difundidos por la Asociación y por la Facultad de Ciencias Sociales (2007-2017)

ADASU. Llamados a concurso para profesionales del área social y de la salud, bases y perfiles requeridos, difundidos por la ADASU y la Facultad de Ciencias Sociales (2007-2017).

Plan de Atención a la Emergencia Social (PANES), 2005. En <http://www.mides.gub.uy>.

Plan de Equidad: Presidencia de la República, Gabinete Social, Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales. Montevideo, 2007.

Proyecto de Reglamentación Profesional del Trabajo Social (2017) Uruguay (Mimeo).