

Universidad Nacional de La Matanza
Departamento de Humanidades y Cs. Sociales
Programa de Incentivos al Docente-Investigador
Período 1998-1999

Cualificación y articulación de saberes en Trabajo Social

Dirección

M.A. Claudia S. Krmpotic

Equipo de Investigación:

Lic. Ivonne Allen

Lic. Rosana Disanti

INFORME FINAL
Marzo del 2000

INDICE

<i>Presentación</i>	3
<i>Capítulo 1: Acerca del problema objeto de estudio</i>	8
<i>Capítulo 2: Resultados obtenidos. Lo que dicen nuestros datos</i>	22
<i>Capítulo 3: Cualificación profesional</i>	43
<i>Capítulo 4: Identidad</i>	57
<i>Capítulo 5: Alienación</i>	71
<i>Conclusiones</i>	80
<i>Referencias bibliográficas</i>	82

PRESENTACION

El presente informe describe los principales momentos del desarrollo, dificultades y resultados, de la tarea que el equipo de investigación llevara a cabo en el período 1998-1999.

Es importante hacer notar, que la idea inicial del proyecto fue alimentada por los hallazgos alcanzados en un anterior proyecto que el mismo equipo ejecutara. La publicación¹ a que dio lugar pretende también ser continuada a partir de las actuales conclusiones.

El proyecto intenta abrir un camino de análisis que supere el modo dominante de reflexionar sobre aspectos centrales de la disciplina. La prerrogativa consiste en buscar nuevos caminos para salir de algunos atolladeros en los que el análisis se paraliza. Para dar cuenta de ello, basta leer lo producido en líneas generales en las dos últimas décadas.

Es recurrente, por ejemplo, la referencia a la situación de "crisis", una crisis que enfatiza diversos aspectos según sea el tema que se trate: crisis de la familia, crisis del Estado, crisis del bienestar, crisis del empleo.

Sin querer soslayar la realidad por la que atraviesa nuestra sociedad, ello ha contextualizado una explicación del proceso de trabajo que se ha mantenido en el estricto marco de las "respuestas a la crisis"; lo que ha llevado en general, a concentrarnos en un planteo coyuntural a pesar de una constante apelación a las razones estructurales, que no llega a involucrar aspectos más esenciales en el proceso de interpretación de los sucesos.

Antiguas cuestiones como las vinculadas a la finalidad, a la dimensión teleológica de la profesión quedan sometidas a una discusión que las exime dado que hay que resolver ahora otras temas más urgentes.

Se discuten aspectos que hacen a las condiciones de trabajo, pero focalizadas en las críticas al tipo de jefaturas que tenemos, a la gestión política que malogra las mejores intenciones, a la falta de respeto por los criterios de asignación de recursos, a la escasa valoración que parecen sentir los colegas ante los argumentos que despliegan en favor de tal o cual acción, etc.; más no se registran referencias a la cuestión salarial, al valor material y social de los resultados alcanzados, entre otras preocupaciones ¿hace cuánto no se discuten salarios ni los parámetros de valoración de nuestro trabajo, y su relación con el resto de la economía, con el conjunto de los trabajadores? ¿Porqué no se apela al problema de los objetivos y la finalidad para desarrollar las críticas a la gestión social? ¿Porqué no se reflexiona sobre los aspectos éticos de nuestra intervención profesional y no se actúa en defensa de los valores que nuestra profesión sanciona? ¿Qué es, por lo tanto, lo que discuten los colegas? ¿Cuál es la base y fundamentos de sus reclamos? ¿Cuáles los parámetros del proyecto profesional en la Argentina?

Todo ello reclama nuestra atención, y entendemos que las tres nociones básicas que han ordenado nuestras ideas sobre el asunto, pueden ofrecer un primer esquema de análisis a tal fin.

Lo antedicho explica la estructura del presente Informe Final. Este consta de tres partes desarrolladas alrededor de los siguientes conceptos clave: **cualificación, identidad y alienación.**

Alrededor de ellos hemos construido unos argumentos iniciales que dan cuenta de un panorama heterogéneo de posiciones, presupuestos e hipótesis. Servirán de guía para la lectura y además convergerán con los datos empíricos que de ese modo serán incorporados al trabajo.

Vamos a desarrollar la tarea de investigación en la perspectiva del trabajo profesional como práctica, no como una institución. La referencia a una práctica nos permite ser consecuentes con el estilo de abordaje propuesto, es decir, haciendo objeto de nuestro análisis al trabajador social. Como señala Marilda Iamamoto (1998:65);

¹ Krmpotic, C.; Allen, I; y otros: *La inserción actual de los Trabajadores Sociales en el mercado de trabajo*; Mimeográfica, Buenos Aires, 1997

“...pensar en la actividad del sujeto profesional supone descifrar esos otros trazos socioculturales que sustentan el imaginario existente sobre la profesión en la sociedad. Es muy interesante observar que la mayoría de las investigaciones especializadas focalizan en la institución Servicio Social. Pocos son aquellos estudios que tienen como foco al sujeto profesional, y el análisis del Servicio Social desde el ángulo del proceso de trabajo, que permite darles la atención debida”.

Toda práctica tiene una finalidad, la acción social profesional la tiene al igual que cualquier trabajo. El hombre es el único ser que, al realizar el trabajo, es capaz de proyectar anticipadamente en su mente, el resultado a ser obtenido; y a esto no escapa la tarea profesional. Asimismo, crea y recrea los medios e instrumentos de trabajo buscando incesantemente el mayor alcance posible.

Desde el punto de vista del diseño de investigación, se trabajó en base a un modelo interactivo esencialmente cualitativo (J. Maxwell, 1996) el cual si bien cuenta con una estructura definida, es una estructura interconectada y flexible. En lugar de enfatizar la idea de un plan pre-establecido, se encaró un diseño más compatible con la definición de proyecto como *“disposición de elementos que rigen el funcionamiento de un estudio”*. Por lo tanto, se siguió con los componentes básicos de un proyecto de investigación aunque se dedicó atención a los aspectos provenientes del entorno: entre otros, los recursos, las habilidades, los problemas percibidos, los lugares de investigación y los propios datos recolectados.

Este tipo de diseño presenta tres características principales: en primera instancia es interactivo porque cada uno de los componentes tiene implicaciones con los otros componentes; en segundo lugar, cambia a partir de las interacciones generadas por el mismo estudio, en lugar de ser una determinación fija de una práctica de investigación. Por último, se inscribe en un proceso de aprendizaje que va marcando el ritmo de la investigación y la naturaleza de las decisiones que superan el marco temporal del diseño inicial, pues se suceden a lo largo de su desarrollo.

La contrastación empírica buscó desarrollar los resultados desde la interpretación cualitativa, aún cuando se recurriera a la presentación cuantitativa de algunos de los datos recogidos a través de entrevistas individuales guiadas por un cuestionario estructurado.

En el transcurso del desarrollo del trabajo de campo se realizaron algunos ajustes, por lo que se resolvió descartar por razones de factibilidad el trabajo de recolección de datos sobre una muestra estadísticamente representativa. De modo que la misma se definió según los criterios de una interpretación cualitativa de respuestas sobre las que no se ponderará ningún tipo de valor estadístico, en todo caso, sólo los que correspondan a resultados parciales útiles para realizar algunas comparaciones a las preguntas dispuestas en el instrumento.

El cuestionario podía ser respondido en forma individual y en "soledad" ó analizado por el respondente junto a quien oficiaba de encuestador, de modo que de plantearse el interés, los temas pudieran ser ampliados o ajustados según la percepción de aquel (en forma escrita ú oral) y recogidos por el entrevistador con las exigencias propias a una entrevista abierta.

La selección de los encuestados fue llevada a cabo a partir de una valoración a priori en base a la disponibilidad y predisposición de la fuente, es decir, basados en el interés no sólo de los profesionales considerados individualmente sino del grupo que constituye un servicio social institucional.

La atención se concentró sobre aquellos profesionales que trabajaban en las instituciones dedicadas a cumplir con las que llamaremos las **funciones básicas del Estado reformado**. Se trata pues de los servicios estatales que componen el sector de la **salud**, la **educación**, la **seguridad** y la **emergencia social**.

Para ser más específicos, en el caso de la seguridad se están considerando las áreas que corresponden a la administración de justicia, policía y política penitenciaria ; en el caso de la salud, fundamentalmente el nivel hospitalario general y la salud mental ; respecto de la educación, los niveles polimodal y educación general básica ; y en el caso de la emergencia social se incluye la observación sobre las áreas de asistencia social directa así como la asistencia provista por las casas de provincia.

Desde el punto de vista de cobertura de la muestra, se estimaba alcanzar a un número de 70 profesionales distribuidos en los distintos servicios, aunque las dificultades halladas en la obtención de las respuestas y el tiempo disponible, hicieron que los datos obtenidos provinieran de un número de 31 respondentes. La construcción del cuestionario se realizó en base a la definición de las siguientes categorías de análisis:

- Categorías para cualificar la práctica profesional en tres dimensiones: la finalidad de la intervención ; el proceso de trabajo y los productos.
- Categorías para problematizar la construcción de identidad en tres planos constitutivos: la identidad subjetiva, personal; la identidad como parte de una categoría profesional ; la identidad laboral; y un eje que los atraviesa: los valores.
- Categorías para tematizar las formas de regulación profesional, a través de la identificación de los medios formalizados para producir, conservar y transmitir el cuerpo de saberes.

El cuestionario definitivo consta de un total de 30 preguntas, ordenadas en dos partes: la primera, que incluye dimensiones como finalidad de la intervención profesional, proceso de trabajo, actividades y procedimientos, base de conocimiento y productos. La segunda parte, incluye la construcción de la identidad subjetiva, identidad laboral y núcleo identitario. El mismo se adjunta en Anexo junto con la matriz de datos obtenidos.

CAPITULO 1

ACERCA DEL PROBLEMA OBJETO DE ESTUDIO

En el planteo inicial que diera origen al proyecto de investigación, nuestra preocupación estuvo centrada en identificar y caracterizar el conjunto de saberes que los Trabajadores Sociales instrumentalizan en su intervención profesional.

En las últimas décadas el tema estuvo en general planteado en términos de pensar la profesión a partir de un riguroso desarrollo del eje teórico-metodológico. Ese fue el camino seguido desde comienzos de los ochenta, en sus diferentes matrices: sean concepciones de cuño positivista, estructural-funcionalista, fenomenológico o desde la teoría social crítica.

Aún reconociendo que estos avances merecen ser preservados y profundizados, entendemos que ello debe ir acompañado de un atento análisis de la formación socio-histórica de la sociedad argentina y de su dinámica actual, para comprender la forma en que esta profesión responde a sus necesidades.

Se trata de pensar el Trabajo Social como un trabajo especializado inserto en un proceso de trabajo, y este último sometido a un análisis acorde a los nuevos tiempos.

En ese sentido, no podemos sólo pensar la profesión desde modelos abstractos, paramétricos, si no es en relación con la actividad concreta, es decir con la práctica profesional. Ya no se trata de circunscribirnos a los fundamentos de la profesión como institución, y de sus determinaciones vistas como externalidades en la relación entre profesión y realidad; el Trabajo Social es también fruto de los **sujetos** que lo construyen y lo vivencian, que acumulan

saberes, que sistematizan sus experiencias y que contribuyen a la creación de una **cultura profesional**, históricamente circunscripta.

En los modos de actuar y de pensar de los agentes, es donde adquieren “visibilidad” las bases teóricas y las orientaciones ideológicas que guían la determinación de respuestas profesionales, abordando el problema de la intervención desde los comportamientos ligados a la acción, es decir, desde lo que aparece en la realidad.

El Trabajador Social no tiene un programa pautado de acción; goza de relativa autonomía –aún en las peores circunstancias- siendo sustancialmente un creador, no sólo porque transforma una materia o situación concreta , sino porque además internaliza y recrea su subjetividad al descubrir nuevas capacidades en él y en los otros. De esto surge la trascendencia del plano teleológico de la profesión y toda su actividad se halla consustanciada con una dimensión ética.

En esa perspectiva es que se plantea el desafío de construir un modelo explicativo que dé pistas sobre lo genérico del Trabajo Social y que simultáneamente permita desarrollar un análisis sobre las situaciones profesionales más particulares, que por un lado supere el nivel diagnóstico y descriptivo sobre la profesión hoy, para poder explicar los resultados, alcances y aspectos éticos de la acción profesional.

El problema se manifiesta cuando uno pretende valorar una experiencia profesional. ¿Cuáles son los elementos que la explican? Unos dirán que puede resultar deficitaria como consecuencia de una capacitación inadecuada, o de cierta ambigüedad ideológica; otros en cambio apuntarán al nivel de las habilidades y disposiciones personales; algunos optarán en el marco de otro esquema referencial por la ausencia de determinados valores como la solidaridad, el compromiso, la justicia o simplemente la compasión por el otro; también habrá otros que expliquen tales resultados por la falta de adecuado encuadre institucional o como es recurrente escuchar en nuestros colegas, por “la falta de políticas”.

No obstante siendo válido todo aquello, proponemos que la condición de autonomía, satisfacción y seguridad en el ejercicio profesional son resultado de la convergencia de aspectos vinculados con la cualificación, la identidad

profesional y con la conciencia y capacidad para entender el sentido de la intervención, y en ese caso encontrar un motivo de orgullo e identificación. Cuando esto último no ocurre, emergen la impotencia, la pérdida de significados, la situación de aislamiento, y en última instancia las condiciones necesarias para hablar de alienación, expresando la pérdida de sentido del acto del trabajo.

Y Por más esfuerzos que realicemos en pos de una consolidación de las bases teóricas de la profesión, en la formación de una comunidad epistémica, serán inútiles si antes no enfrentamos el problema del ejercicio profesional y de sus modos de actuar y de pensar.

El enfoque adoptado prioriza el Trabajo Social "en acción". Es decir que, el espacio institucional es nuestro punto de privilegiado de la observación, aún reconociendo como señala P. Bourdieu (1991:137) que,

"no es fácil hablar de la práctica excepto de manera negativa, y sobre todo, de la práctica en lo que aparentemente tiene de más mecánico, de más opuesto a la lógica del pensamiento y del discurso".

Sin embargo, se impone la "lógica de la práctica" por sobre la "lógica de la lógica", entendiendo que ésta última, produce transformaciones lógicas en la naturaleza del mundo real, es decir, realmente habitado. Las urgencias, las llamadas, las amenazas que son propias de la práctica, desaparecen cuando uno se convierte en un espectador, de allí la tendencia a confundir el punto de vista del actor y el de aquel. En ese caso,

"se tiende a buscar unas soluciones a unas cuestiones de espectador que la práctica no plantea porque no tiene que plantearse, en lugar de preguntarse si lo propio de la práctica no reside en el hecho de que excluye esas cuestiones" (P. Bourdieu, 1991: 141)

Continúa Bourdieu enfatizando la necesidad de,

"evitar pedirle –a la práctica- más lógica de la que puede dar y condenarse así a extraerle incoherencias, bien a imponerle una coherencia forzada" (P. Bourdieu, 1991:145).

En este marco se señalan los aspectos que impone la teoría en el análisis de una práctica: una sincronización forzada de los sucesos y una totalización artificial, por cuanto se cambia la simultaneidad de los hechos de la realidad por una secuencia lineal del discurso y una comprensión teórica que se inscribe en esquemas, diagramas, etc., haciendo de la experiencia un tránsito atemporal.

Estamos sosteniendo que el conocimiento científico se constituye a partir de la práctica, y no existe independientemente de aquella; la teoría no es más que una práctica reflexionada.

Hay en el proceso de trabajo profesional aspectos que pueden ser prácticamente compatibles pero lógicamente contradictorios; de esto trata el objeto de nuestra indagación actual.

Las cosas han cambiado a partir de la realidad de la fractura social ¿Qué nos plantean los nuevos emergentes sociales? En el plano político asistimos además a una crisis de representación, a la necesidad de reconstrucción de las dirigencias y a una sociedad que debe responder al conflicto entre “dar forma”, “intervenir”, “regular” o “delegar” como rol del Estado.

Ello sin dudas cuestiona a muchas profesiones, entre ellas, el Trabajo Social. Este comienza a revisar su método de trabajo y su finalidad ante las transformaciones en su población usuaria ¿En qué medida esto modifica las condiciones de producción del Trabajo Social?; si cambian sus métodos, si se replantean sus objetivos, ¿es posible entonces reconocer algunos elementos invariantes?, ¿sea quizás su propia naturaleza la que defina un núcleo identitario desde el cual ponderar la perspectiva a futuro para nuestra profesión?

De la “práctica profesional” al “proceso de trabajo”

La búsqueda de los antecedentes en el tema, nos ofrecía una vasta referencia sobre aspectos sustantivos vinculados con la práctica profesional. Si bien pudo observarse que dichos análisis incluían la perspectiva de proceso así como la noción de intervención –aún cuando esta no fuera claramente explicitada- adolecían en general de una mirada muy circunscripta a la tarea

profesional, a la cual si bien se le reconocían relaciones con el entorno, el análisis definitivo volvía a concentrarse en las dimensiones básicas del quehacer del Trabajador Social.

Desde el reconocimiento de la tríada servicio social-usuario-institución (CELATS, 1988) la situación de trabajo y sus posibles orientaciones eran resueltas vía teórica a partir de un posicionamiento en última instancia ideológico, por cuanto el servicio social debía en definitiva protagonizar alianzas con los usuarios, por ser quienes constituían el grupo más desfavorecido.

El vínculo problemático y contradictorio con la institución no era prácticamente resuelto, ya sea por razones de alianza, o ya sea porque como profesional terminaba "abroquelada" en el método, la técnica, la especialidad de intervención, o la mera gestión burocrática de los recursos, más sufriendo sentimientos de impotencia y aislamiento. Una exacerbada sensación de frustración, escasa autonomía y satisfacción resultaban el corolario de las conversaciones que uno podía mantener con los colegas.

Sin caer en generalidades, un clima de crítica creciente inundaba los servicios sociales desde el retorno de la democracia en 1983, aunque con un dudoso nivel de organicidad y construcción consistente de propuestas alternativas.

La Reforma del Estado encarada por el gobierno argentino en 1990, agregó nuevos elementos dibujando un cuadro en principio desesperante ante el achicamiento de lo estatal, situación que a la luz de los momentos actuales no derivó en una crisis tan dramática para el mercado de trabajo profesional como se había previsto. Al respecto, la situación laboral de los Trabajadores Sociales a siete años de la Reforma, constituyó el objeto de estudio del proyecto de investigación antes citado.

El aporte que queremos ahora sustanciar no abandona los componentes básicos inscriptos en la noción de práctica profesional, aunque busca cualificarla a partir de nuevas dimensiones. Las categorías con las que trabajamos aluden a:

- **La finalidad de la intervención**
- **El proceso de trabajo**
- **Los productos**

En relación a nuestra preocupación central en el marco del proyecto, la cualificación será valorada entonces a partir de los componentes del proceso de trabajo.

Cualificación profesional

En términos conceptuales recurrimos a la noción de **cualificación profesional**, abordada en sus distintas dimensiones.

En primer lugar, hay que establecer la relación de la cualificación con sus contextos: uno más amplio definido como mercado de trabajo, y uno más específico, definido como contexto institucional. En segundo lugar, la cualificación resulta en un proceso vivido por los profesionales en tanto sujetos, de modo que su análisis debe alcanzar las categorías que permitan indagar en la internalización y actualización de dichos saberes en el plano personal.

La cualificación profesional no sólo da pautas para valorar los resultados de la intervención, sino que ofrece indicadores para resolver el problema de su naturaleza y finalidad, así como para explicar los estados individuales que la acompañan, definidos en el marco de este proyecto en términos de autonomía, satisfacción y seguridad frente a la tarea.

Hechas estas consideraciones, ¿cómo entender el proceso de cualificación profesional?

El modo más sencillo de definir la cualificación es el de abordar el problema en términos de un encuentro entre dos maneras de crear categorías, tanto de constitución como de jerarquización. Por ejemplo, cuando un empresario o director de área redacta o manda a redactar uno de sus anuncios solicitando personal, lo divide generalmente en dos partes: la primera indica las **cualidades** que debe poseer el candidato y la segunda dibuja el **perfil del puesto** al que será destinado quien se sitúe en buena posición en orden a las cualidades.

Cada una de esas partes contiene relaciones de tipo parcial: un **orden de las cualidades** que se expresan mediante la graduación y obtención de diplomas, ciertas equivalencias y experiencia adquirida en terreno, y un **orden de los puestos** que presenta la ventaja de poder condensarse en una jerarquía a veces única, como pueden ser los salarios.

La puesta en acto de ambos criterios de clasificación crea una escala de orden superior que en último término refleja el estado del **mercado de trabajo**.

El resultado de esta suma de cualidades y de atributos ordenados que permite jerarquizar **individuos y conjuntos de tareas**, se traduce en un puesto de la escala utilizada, expresado en un sólo término: “cajero”, “vendedor”, “asistente social”. El vocabulario con que se expresa el término único es impreciso, ya que puede hacer referencia bien a un sistema de clasificación como cuando se evoca una cualidad del trabajador, por ejemplo, ser ingeniero, bien a otro sistema basado en las divisiones administrativas y técnicas de la empresa ú organización, o bien puede responder a ambos sistemas cuando el puesto obedece tanto a las divisiones internas como externas a la institución.

Hoy en día, cuando la escolaridad general de la población se ha incrementado notablemente, la cualificación aparece como una categorización cómoda, de uso diario y pragmático, que permite establecer y negociar -colectiva o individualmente- una relación de orden. Esta situación no plantea mayores problemas en tanto cada una de las fuentes de clasificación hace referencia a los mismos presupuestos básicos.

El panorama se complejiza en la medida que los niveles de acuerdo entran en crisis, cuando el puesto de trabajo se flexibiliza, cuando la exigencia de especialistas varía muy velozmente definiendo constantemente nuevos perfiles, y cuando el nivel de escolarización y formación profesional no garantizan por sí solos la obtención de un puesto de trabajo.

Finalidad de la intervención

Se refiere a lo que los profesionales conciben en términos de finalidad de su accionar profesional. Podemos identificar tres orientaciones básicas: a) una orientación que hace hincapié en las **organizaciones**, ubicando la intervención en el plano de los procesos organizacionales y a la forma en que se conciben, consolidan y producen cambios en la historia de las sociedades, entendida como una historia de sus instituciones; b) una orientación de carácter sociopolítico, donde intervención se asimila a la idea de transformación de las relaciones sociales dominantes, por lo que intervención es siempre intervención sobre la **sociedad** en su conjunto; y c) una orientación centrada básicamente

en el **individuo** con base en un perfil terapéutico y en función de producir una transformación a partir de cambios internos, dirigidos hacia el sí mismo.

La idea de finalidad estará lógica y conceptualmente asociada a una definición de las causas consideradas principales en los problemas sociales objeto de intervención, junto a una valoración del posible y deseable, factor estratégico de cambio.

Rol profesional

Se trata de un concepto que preferimos no usar, aunque hay que reconocer que tiene un uso muy extendido en el lenguaje profesional. En la necesidad de adoptar un sentido, vamos en primer lugar a concebir que el rol no se desempeña sino que se realiza; no se trata por tanto de un conjunto de conductas esperadas, externas al sujeto que incorpora en la medida que acepta ser miembro de un colectivo profesional. En ese caso tiene comportamientos y valores que asumir como parte de la profesión aunque puedan estar muy distantes de su propia experiencia personal, expectativas profesional o escala de valores. Al enfatizar en el aspecto de realización estamos afirmando que el rol es la expresión de una conjunción de factores que a lo largo de una trayectoria de vida se enlazan para dar lugar a determinado perfil profesional. Aquí se incluye entonces la preocupación que ya en los anteriores informes de avance se puso de manifiesto respecto de la identidad profesional: ésta es el resultado (consciente o no) de los planos subjetivo, del colectivo profesional y laboral, siendo el "producido" de las experiencias de trabajo, tanto de su internalización como de su objetivación en acciones y comportamientos.

Proceso de trabajo

El significado social de la profesión sólo puede ser develado a partir de su inserción en la sociedad, o sea, de sus demandas, tareas y atribuciones a través de la cuales la profesión adquiere sentido. Por ello es preciso superar el análisis del Trabajo Social vuelto sobre sí mismo para situarlo en el contexto más amplio del desarrollo de las sociedades.

En este marco, pensar el **proceso de trabajo** implica una definición del tipo de inserción de la profesión en la división social del trabajo, así como su

consideración en función de una división técnica del trabajo profesional en dos categorías generales: las profesiones reflexivas-teóricas y las eminentemente prácticas.

Asimismo, en el plano operacional vamos a distinguir entre **actividades y procedimientos**, en relación al **puesto de trabajo y función** en la institución. El proceso de trabajo está determinado por el proceso de trabajo global que desarrolla la institución y la red de servicios y políticas de las que forma parte. De modo que, es objeto de demandas provenientes no sólo de la organización sino de los usuarios como de la población en general pasible de ser atendida ante una necesidad.

Reflexionar sobre Trabajo Social como profesión inserta en la sociedad implica considerarla desde dos ángulos indisociables e interdependientes: a) como una realidad vivida y representada en la conciencia de sus agentes, y que se expresa a través del discurso teórico e ideológico sobre el ejercicio profesional, y b) como una actividad socialmente construida y determinada por las circunstancias sociales que imprimen una cierta dirección social al ejercicio profesional.

Ambos planos constituyen una unidad contradictoria, pudiendo ocurrir,

“un desencuentro entre las intenciones del profesional, el trabajo que realiza y los resultados que produce” (C. Yazbek, 1999).

Esta relación entre finalidad, proceso de trabajo y producto resultará clave para comprender los conflictos de la práctica profesional, y las diversas formas de crisis de sentido y alienación.

La reflexión sobre el proceso de trabajo ha tendido a limitarse a un análisis de la intervención específica del trabajador social, sin tomar en cuenta sus relaciones con el mercado de trabajo en general y con un modelo de acumulación y modo de producción. Al respecto, vamos a adoptar una visión sistémica sobre el problema, afirmando la perspectiva de un proceso de trabajo que se conforma a partir de la conjunción de los siguientes componentes:

- 1) una materia prima ú objeto, sobre el cual incide la acción de un sujeto
- 2) medios e instrumentos de trabajo, que potencian la acción del sujeto sobre el objeto

3) la propia actividad, es decir, el trabajo direccionado hacia un fin y que resulta en un producto

El primer aspecto ha sido recurrentemente discutido y la definición del **objeto** de la disciplina continúa generando controversia. Básicamente, asumiremos que Trabajo Social opera en el plano de la reproducción material y espiritual de la sociedad y de las formas de conciencia social a través de las cuales los sujetos se posicionan en la vida social. Ello significa que trabaja en el plano de las ideas, las que adquieren su expresión en las prácticas sociales, políticas, culturales y en los patrones de comportamiento que definen mentalidades y el carácter de las relaciones sociales.

Asimismo, se institucionaliza en el marco del desenvolvimiento del capitalismo, como resultado de una progresiva intervención del Estado en la regulación de los procesos económicos y sociales, y ante la necesidad de responder a las diversas manifestaciones de la cuestión social, que –en la caso Argentino– adquieren intensidad, extensión y expresión política en la última década del siglo XIX y en la primeras del XX.

Las formas de enfrentamiento a la cuestión social en el marco de los patrones históricos de protección social, constituyen la **materia prima** de Trabajo Social. Este objeto de trabajo sufre luego una serie de recortes y fragmentaciones en el proceso de burocratización de la respuesta pública (una materia prima definida en términos de infancia, salud, salud reproductiva, vivienda, ancianidad, etc.), situación que muchas veces llega a niveles críticos y a los reclamos por un mirada totalizadora de la problemática social y a un esfuerzo en pos de políticas sociales integrales.

La materia de trabajo no es la misma en todos los procesos de trabajo. Por ejemplo, esta no se agota en la ejecución “terminal” de las políticas sociales. Si un profesional participa del diseño de políticas sociales, estas constituyen su objeto de trabajo.

En lo que parece haber más consenso es en el significado que la profesión asigna a los **medios e instrumentos**. Estos refieren al arsenal de técnicas que dispone el profesional para intervenir desde su especificidad. Este

arsenal operativo –en el dominio de la técnica- no puede ser ejecutado sin un “cómo y un porqué”.

Ello supone, en primer lugar, que las técnicas no son buenas ni malas; lo que puede ser moralmente valorado es su teleología, la intencionalidad que configura anticipadamente una imagen de futuro, desde la cual aplica el conjunto técnico-metodológico².

Por último, puede afirmarse que el **conocimiento** se constituye en el medio de trabajo fundamental (M. Iamamoto, 1998) que se encuentra en la base de cualquier desarrollo técnico-profesional. Este requiere del desarrollo de una actitud esencial para el proceso de trabajo: una mirada de investigación permanente que permita al profesional indagar su materia objeto de trabajo y adecuar el proceso a través de los instrumentos más aptos para desenvolver el acto profesional.

La **actividad profesional** entonces, es el resultado de la integración de tales componentes, atravesada por algunas circunstancias que conviene mencionar.

La primera indicación importante para hacer refiere a que la profesión –como ya se dijera, inscripta en la división social del trabajo- no se autodetermina. Esto quiere decir que esta profesión, como cualquier otra, no puede prescindir de un análisis de la sociedad para su autocomprensión. Su historia es tributaria de la historia de la sociedad en su grado de desenvolvimiento.

Asimismo, aunque se encuentra reglamentada como profesión liberal, el trabajador social no se encuentra preparado como profesional autónomo en el ejercicio de sus actividades, ya que no dispone del control de las condiciones materiales, organizacionales y técnicas para el desempeño de su trabajo. No obstante, ello no implica que la profesión no posea una relativa autonomía así como algunas características que están presentes en las profesiones liberales, como por ejemplo, la singularidad para establecer una relación particular con sus usuarios, la presencia de un Código de Ética orientando sus acciones, el

² Esto recuerda a ciertos equívocos que a decir de S. Granemann (1999) se espera “se encuentren ya superados”, desde los cuales se entendía por ejemplo, que quien utilizaba “la técnica de caso individual estaba del lado del capital y quienes favorecían la técnica de grupo lo hacían a favor de los trabajadores”.

carácter no rutinario de su trabajo, la reglamentación legal de la profesión que dispone sobre el ejercicio profesional y sus atribuciones.

Históricamente surge como tal cuando se torna mercantilizada mediante la relación salarial. Ese carácter establece la distinción entre el trabajo profesional y la actividad asistencial voluntaria.

Por último, ¿cómo conceptualizar el proceso de trabajo profesional? Al respecto, no existe un único proceso de trabajo en Trabajo Social, así como no existe un único proceso de trabajo dentro de cualquier organización productiva. Por el contrario, los diferentes procesos de trabajo en que la disciplina se halla inserta exigen de cada profesional conocimientos, objetos de trabajo e instrumentos particulares. De ello se desprende que no hay una única materia prima ú objeto, ni tampoco que pueda universalizarse el plano de los medios e instrumentos.

Base de conocimiento

Como señaláramos en el ítem anterior, el **conocimiento** es el **medio de trabajo** por excelencia que funda la intervención profesional. Teoría y metodología concurren como recursos esenciales sin los cuales el profesional no podría ejercer su trabajo. No se trata sólo de un “barniz” que da brillo a la práctica profesional, sino un elemento constitutivo que contribuye a la lectura de la realidad, a la definición del rumbo de acción, de la finalidad que le imprima, la cual se va consolidando a lo largo del proceso formativo, entendiendo a éste último como el tránsito que va desde la formación inicial, de grado hasta las actuales experiencias profesionales, dado que todos ellos son parte del acervo de conocimiento que se utiliza como medio indispensable de trabajo.

Si el conocimiento es el medio por el cual se desenvuelve el proceso de trabajo profesional, su construcción, transmisión y potenciación se convierte en un factor clave en el análisis de dicho proceso.

Podemos advertir en primer lugar que, cuando un cuerpo de conocimientos se ha elevado, adquiriendo un significado relativamente autónomo, es decir, independiente del carácter de los individuos particulares que lo producen, éste se transforma y tiene la capacidad de volver a actuar sobre la colectividad que lo produjo. Al pensar en la profesión, la duda recae sobre la medida y

consistencia de la transformación generada a partir del cuerpo de conocimientos especializados. Aquí caben en principio dos hipótesis: sucede que no hemos conformado un cuerpo de conocimientos especializados que nos identifique, ó en el supuesto contrario, dichos conocimientos ofrecen un bajo nivel de autonomía, por lo que la dependencia de otras disciplinas sería entonces el punto problemático.

La medida de esa "independencia" en que el conocimiento se aparta de sus propios orígenes existenciales, dependerá de un gran número de variables históricas, tales como los intereses sociales involucrados, el grado de refinamiento teórico del conocimiento en cuestión, la relevancia social de este último, entre otras.

Asimismo, se agrega otro problema que visualizamos en la indagación empírica en la medida que el conocimiento resulta percibido por los sujetos profesionales como externalidad. De las expresiones de los colegas puede inferirse que el conocimiento, que un determinado nuevo saber puede estar o no, puesto que no es aprehendido como un elemento constitutivo sino externo al sujeto, que puede ser incorporado en diferente grado o percibido como impuesto, y que juega como una variable condicionante de la intervención más no como variable independiente para explicar dicha práctica y sus logros. El carácter de independiente que aquí se ratifica, no implica el predominio de éste considerado en su raíz lógica, y que impone sobre un conocimiento surgido de la práctica profesional.

Producto

En primer lugar vamos a concebir los productos en la medida que satisfacen necesidades. Esta satisfacción puede ser percibida como un valor de uso objetivado en lo que vamos a llamar **bienes** o **servicios**, y como un valor social.

En el caso de los bienes, los cuales pueden ser materiales e inmateriales, podemos encontrar una relación directa entre el proceso de trabajo y el producto. En cambio, cuando de servicios se trata, formamos parte de un proceso de producción más amplio, al que contribuyen distintos tipos de bienes, los que constituyen en sí mismos bienes finales aunque aquí actúan como bienes intermedios, a favor del servicio (producto) final.

En el análisis del producto de la intervención profesional vuelve a plantearse la importancia de trabajar sobre la finalidad, sobre el objetivo general de la acción pues ello determina el lugar que ocupan los profesionales tanto en el proceso de trabajo como el carácter del producto.

Asimismo, puede reflexionarse acerca de la relación entre el tipo de producto y la caracterización del área de intervención social. El ejemplo más típico es el que generalmente asocia casi exclusivamente la acción asistencial (aquella radicada en los servicios de atención directa o de emergencia social) con la redistribución de bienes materiales.

En cuanto al valor que satisfacen no todos los productos satisfacen valores que podríamos indicar inicialmente como positivos ya que muchas veces la asignación de un bien o un servicio acompaña a un disvalor como puede ser la humillación o la pérdida de la libertad.

CAPITULO 2

RESULTADOS OBTENIDOS

Lo que dicen nuestros datos

Lo que a continuación se detalla, son los resultados generales obtenidos a partir de las respuestas de 31 profesionales al cuestionario aplicado (ver Anexo), que motivó al respondente a reflexionar a lo largo de 30 preguntas sobre diversos aspectos relacionados a la intervención profesional desde la perspectiva de su experiencia personal.

Datos personales

El primer resultado que obtenemos es el de la edad: al respecto el grupo más numeroso de respondentes está comprendido entre los 30 y 40 años, seguido inmediatamente por el grupo de mayores de 40 años, siendo el más reducido el que comprende a los profesionales de menos de 30 años. Estos valores son proporcionales a los observados para el caso de una muestra mayor como la generada en la investigación antes citada (1997), en donde se vuelve a reiterar el mismo orden entre los rangos de edades de los profesionales que trabajan.

En cuanto al lugar de trabajo, se constata que la mayoría se desempeña en el ámbito de la provincia de Buenos Aires, seguidos por aquellos que lo hacen en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires y correspondiendo sus áreas de trabajo a: educación, salud, justicia, seguridad y acción social.

Al detenernos en el año de obtención del título, la mayoría corresponde al período 1980/1990, seguidos por los egresados en la década del 70, siendo la menor proporción los que lo obtienen desde 1990 en adelante; asimismo provienen en su mayoría de las Universidades Nacionales de Buenos Aires, La Plata y Morón (privada), seguidos por la Universidad Nacional de La Matanza, y las privadas del Museo Social, Católica y El Salvador.

La antigüedad en el ejercicio de la profesión es un aspecto importante, por cuanto nos indica que la mayoría se ha iniciado en la actividad hace más de 10 años, siguiéndoles en número aquellos que se desempeñan hace más de 20 años; un número reducido corresponde al rango de al menos cinco años de antigüedad. Llama la atención, por lo que debe destacarse que la antigüedad en el ejercicio de la profesión es coincidente con la antigüedad en el trabajo actual, lo que nos lleva a señalar la existencia de una escasa movilidad en el mercado laboral del Trabajo Social, resultando en una combinación algo riesgosa entre alta estabilidad y permanencia en los puestos de trabajo, frente a una casi nula creación de nuevos puestos, particularmente en la administración pública, así como una lenta incorporación de nuevos agentes a los espacios institucionales emergentes, sean organizaciones no gubernamentales y empresas privadas.

Primera parte

1. Finalidad de la intervención

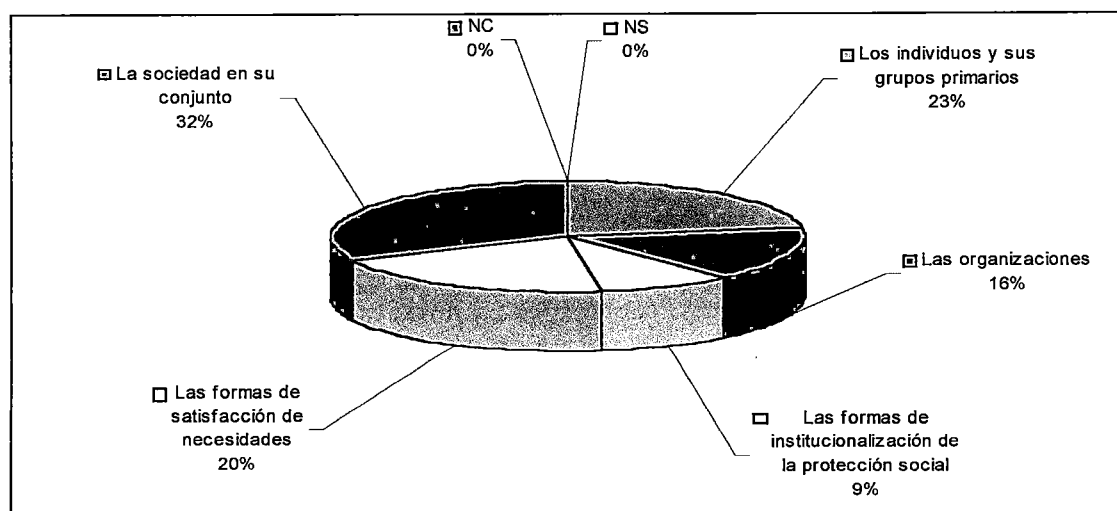
Del conjunto de respuestas obtenidas aparecen con claridad dos grupos: aquellos que la identifican, con una orientación socio-política en la que intervención es siempre intervención sobre la sociedad en su conjunto, indicando un carácter macro social de la transformación; y por otro lado un segundo grupo que se orienta al individuo y sus grupos primarios señalado una opción por una intervención centrada en los cambios internos y con un perfil terapéutico. No obstante vale la pena advertir que hay dos categorías de respuestas que también registran un porcentaje significativo y que pueden

asociarse a formas no tradicionales de definir la finalidad de la intervención del Trabajo Social: nos referimos a una intervención concebida en términos de formas de satisfacción de necesidades, y en una segunda perspectiva ubicando la intervención en el plano de los procesos organizacionales, sean de carácter micro o macro social.

Otra posible lectura podría dar cuenta de una cierta polaridad entre una perspectiva centrada en los individuos y una centrada en la sociedad, que encuentra correlato con la historia de la profesión, entendiendo que el proceso de ruptura acontecido en la década del 60' apuntaba precisamente a reemplazar los individuos por una sociedad concebida como conflictiva y contradictoria a partir de la conceptualización de relaciones sociales dominantes que se debaten en una permanente lucha de clases.

La respuesta a esta pregunta es importante pues da indicios del lenguaje y de sus categorías lógicas, utilizado por los profesionales para definir sus propias prácticas.

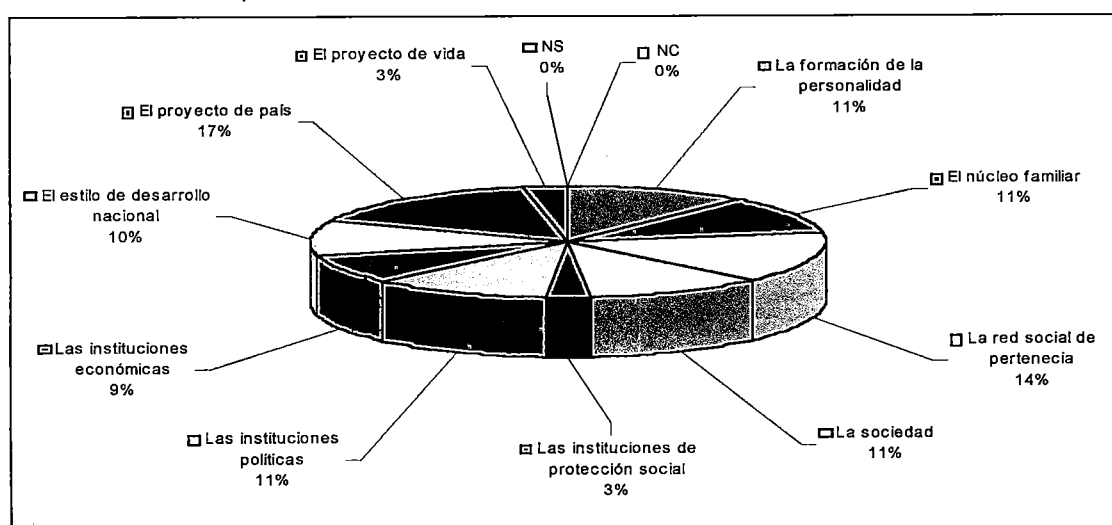
Gráfico 1. Finalidad de la Intervención.



La finalidad no puede analizarse disociada de la manera en que se conciben las causas fundamentales de los problemas sociales, como tampoco de la forma en que se expresa el cambio deseable. A este nexo lógico intentan responder las dos preguntas siguientes del cuestionario. Respecto de las

causas las opciones se diversifican y no hay mayorías contundentes. Básicamente se observa que aquellas se ubican en el estilo de desarrollo nacional, un proyecto de país, sus instituciones económicas y políticas y la sociedad en general, correspondiendo éstas a una visión macro social. Por otro lado aparecen vinculadas al proyecto de vida y al núcleo familiar. Un porcentaje menor encuentra que también las causas de los problemas sociales provienen de la red social de pertenencia así como de las instituciones de protección social.

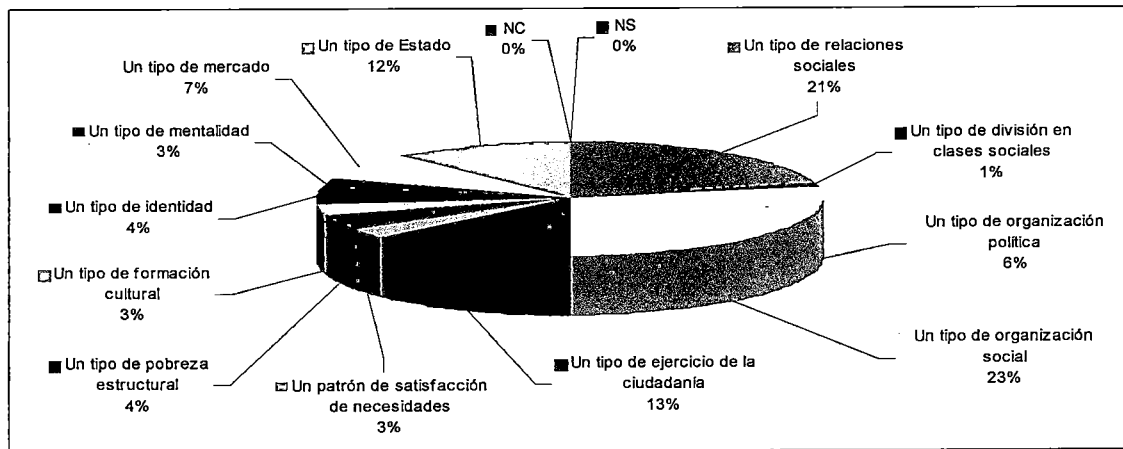
Gráfico 2. La causa de los problemas sociales.



Si tenemos definida la finalidad así como una clara concepción analítica de los problemas sociales, deberá surgir con claridad la definición del factor estratégico de cambio. Si observamos nuestras respuestas, podemos advertir que los mayores porcentajes asignan como elementos clave de un proceso complejo de transformación a las relaciones sociales y a un tipo de organización social.

Seguidamente obtienen valores significativos categorías muy generales como son Estado, ciudadanía, mercado y organización política. Vale la pena advertir que algunos respondientes incorporan factores poco desarrollados en las estrategias de intervención típicas, a saber; mentalidad, identidad, formación cultural y diferenciación de clases sociales

Gráfico 3. Factores estratégicos de transformación social.



Pensar en los factores determinantes para desde ellos conducir la trayectoria que me permita alcanzar la finalidad o imagen objetivo es, desde un pensamiento estratégico, importante en dos sentidos; por un lado ayuda a determinar las características requeridas del proceso de trabajo de modo de garantizar coherencia y consistencia entre éste y la finalidad perseguida, y en segundo lugar otorga visibilidad a los objetivos materializados en productos.

2. Proceso de Trabajo

Un primer abordaje del proceso de trabajo da cuenta que nuestros respondentes lo conciben básicamente en las dos dimensiones: operativa-práctica y reflexiva-teórica. No obstante para aquellos que discriminan, el mayor porcentaje se asigna al carácter de operativa-práctica. En síntesis, las funciones profesionales resultaron concebidas de la siguiente manera:

Operativa - práctica	22%
Reflexiva - teórica	3%
Ambas	75 %
NS	0 %
NC	0 %

Esta ubicación por parte de los respondientes puede verse expresada en el nivel de las actividades registrando como las más relevantes las que se refieren a la atención directa al usuario. En segundo lugar, por orden de importancia, a la asesoría; luego aparece la coordinación intrainstitucional acompañada por la participación en instancias administrativas.

Aquellas tareas que son fundamentalmente reflexiva teóricas, como ser la investigación, la sistematización de experiencias o la planificación registran los menores porcentajes. De ello puede desprenderse que si bien la profesión es concebida tanto práctica como teóricamente, ello no necesariamente implica que en el ejercicio cotidiano primen actividades de un tipo ú otro, en este caso operativa-prácticas.

Las tareas más frecuentes que realizan los profesionales son:

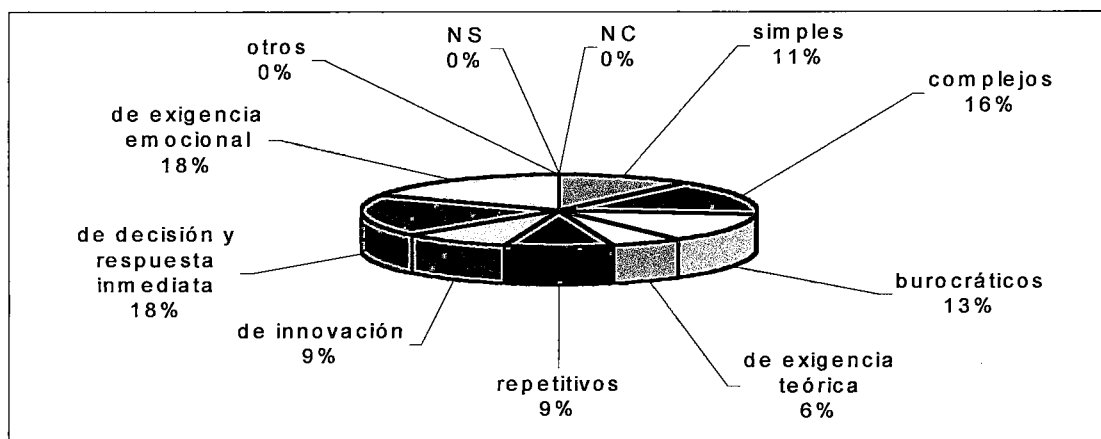
planificación	7%
atención directa al usuario	27%
asesoría	15%
investigación	4%
coordinación intrainstitucional	11%
instancias administrativas	10%
supervisión	3%
capacitación	10%
relevamiento actualización	3%
sistematización de resultados	1%
coordinación interinstitucional	9%
NS	0%
NC	0%

En cuanto a los rasgos fundamentales de las actividades que los respondientes dicen realizar, puede notarse que estos entienden que sus tareas resultan fundamentalmente de alta exigencia emocional y requieren decisión y respuesta inmediata. Algunos entienden que son básicamente burocráticas, repetitivas. El carácter simple o complejo puede ser un indicador útil para reflexionar acerca de la concepción internalizada que se tiene de la profesión. Algunos podrán decir de la simplicidad propia de las semi-profesiones, haciendo referencia a los orígenes vinculados a principios de ayuda, caridad y filantropía en tanto "identidad atribuida" (M.L. Martinelli, 1992). Otros la

entenderán como trabajo complejo en la medida en que sufre múltiples determinaciones, más en el nivel de tales mediaciones aparece el grado de autonomía, siendo Trabajo Social parte de un proceso de trabajo.

El carácter repetitivo o innovador obtienen el mismo porcentaje de respuestas dando cuenta de la diversidad de estilos que asume la organización de los servicios sociales desde sus marcos institucionales. Asimismo llama la atención que contra los valores obtenidos en el ítem de exigencia emocional aparece un porcentaje relativamente bajo en lo que atañe a la exigencia teórica, lo que vuelve a remitirnos al ítem anterior, en el que tratamos de discernir sobre el carácter eminentemente práctico o teórico de la profesión. La exigencia de respuesta inmediata agrega otra cualidad que corresponde al plano operativo-práctico, por cuanto la inmediatez no permite una adecuada reflexión.

Gráfico 4. Rasgos de la actividad y procedimientos

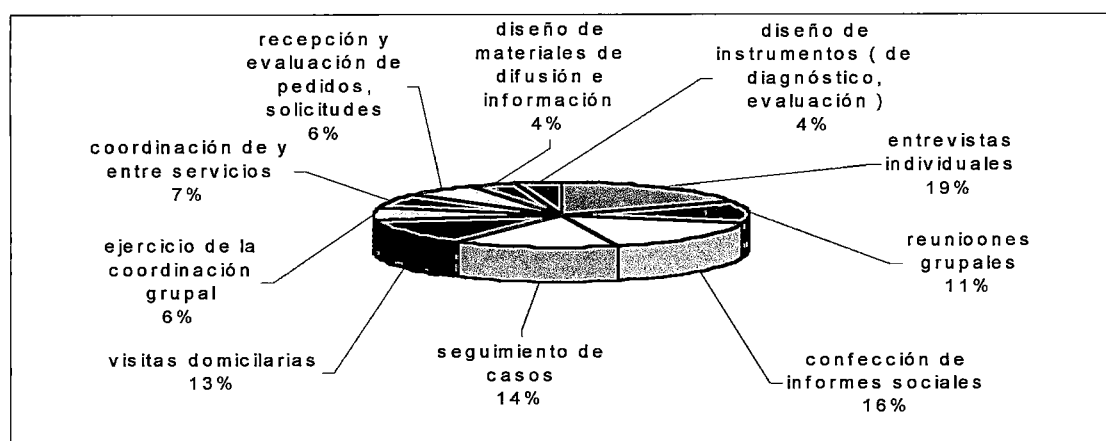


Respecto de las actividades más recurrentes vinculadas al puesto de trabajo se destacan en primer lugar las entrevistas individuales, en segundo lugar la confección de informes sociales, en tercer lugar el seguimiento de casos, luego las visitas domiciliarias, y con relativo porcentaje la realización de reuniones grupales. Los porcentajes más bajos obtenidos corresponden al nivel del diseño, en este caso, de instrumentos de diagnóstico, evaluación, etc., así como de materiales de difusión e información. Puede notarse entonces, que las actividades seleccionadas se identifican con un modelo de intervención individual familiar, siendo las señaladas acciones típicas y diferenciadoras del

actuar profesional. Aquí cabe la pregunta de si la vigencia de esta metodología se explica por una falta de capacitación en otras alternativas, o por el lugar que ocupa el profesional en la sociedad y sus expectativas o bien se trata de la fortaleza del paradigma individualista, o en todo caso una demanda actual que se caracteriza por un retorno a la expresión individual de los problemas y a un modelo de atención que se ordena en función de ello.

Decimos un retorno en la medida que la vuelta a la democracia significó la recuperación de canales colectivos de expresión y manifestación que hoy día han perdido fuerza como acción colectiva, asumiendo un carácter individual en concomitancia con la emergencia de medios alternativos de vehiculización de demandas; este es el caso de los medios masivos de comunicación en los que la masividad del consumidor precisa de la individualización del caso, de modo de apelar a la emotividad del público más que a la racionalidad o justicia de un reclamo.

Gráfico 5. Actividad profesional



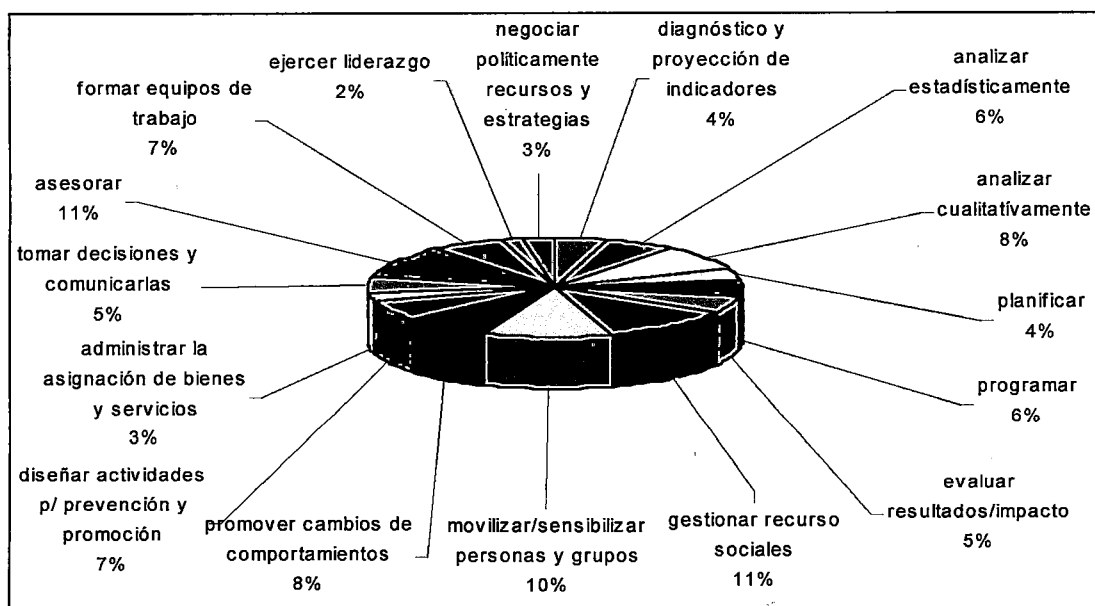
Las funciones que el profesional desempeña en la institución pueden dar indicios de lo que la institución espera que haga, es decir cual es su responsabilidad profesional en el marco del proceso de trabajo. En ese sentido aparecen en primer lugar la función de gestionar recursos sociales, así como la de brindar asesoramiento, en segundo lugar la de movilizar y sensibilizar personas y grupos, en tercer lugar la de promover cambios de comportamientos, así como analizar situaciones de modo cualitativo. Por

último, con un valor significativo, se registra el diseño de actividades para prevención y promoción social.

Por su parte los valores más bajos pueden indicar que en términos de sus competencias el profesional podría no estar calificado por cuanto no es demandado como perfil del puesto de trabajo. En el marco de nuestras opciones se encontrarían las de ejercer liderazgo, negociar políticamente recursos y estrategias, así como administrar la asignación de bienes y servicios.

Asimismo, al no existir clara definición del producto esperado de la actuación profesional, ello no permite identificar la necesidad de nuevas competencias. Por su parte, la estabilidad en el puesto del trabajo inhibe en alguna medida la demanda de nueva capacitación tanto desde el profesional como desde la institución.

Gráfico 6. Funciones profesionales



En otro orden intentamos recoger de los respondentes el valor que la capacitación tiene para ellos a cambio de obtener mayor seguridad, autonomía y satisfacción en la realización de su rol profesional. Como vemos, la mayoría

piensa que la capacitación es un valor fundamental, entendiendo que aporta a las tres dimensiones del quehacer profesional:

Si	mayor seguridad, autonomía y satisfacción	40,0%
	mayor seguridad y autonomía	33,3%
	mayor seguridad y satisfacción	3,3%
	mayor autonomía y satisfacción	6,6%
	mayor satisfacción	3,3%
No		13,3%
NS		0%
NC		0%

Asimismo nos interesó saber que la mayoría entiende que se encuentra recibiendo nuevas demandas. La razón de ello parece ubicarse en la observación de restricciones de bienes materiales e institucionales, falta de planes y programas, dificultad para responder por falta de tiempo, y por último la emergencia de nuevos problemas sociales.

3. Base de conocimiento

En cuanto a aquellos aspectos que resultan de mayor peso a la hora de conseguir trabajo en la profesión, encontramos diferentes opciones:

la formación universitaria	19%
la universidad de la que egresó	5%
Los contactos personales	16%
la experiencia laboral, en general	11%
la experiencia laboral en una temática específica	14%
la identificación con los valores o el proyecto institucional al que se postula como candidato	13%
el compromiso con los sectores más necesitados	3%
la formación de posgrado	9%
la edad	7%
la ideología política	3%
NS	0%
NC	0%

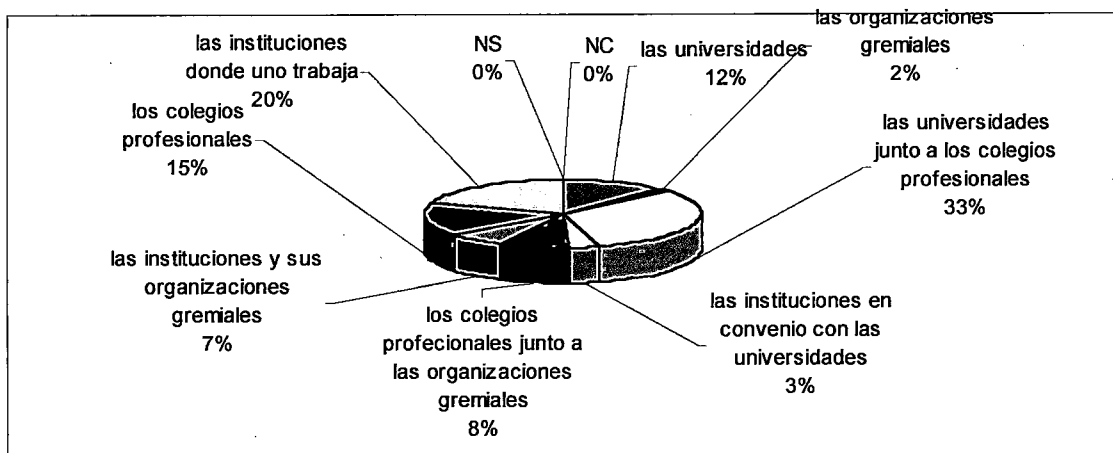
Al analizar los aspectos determinantes para la inserción laboral del respondente, las respuestas se encuentran mayoritariamente divididas en dos aspectos: la formación universitaria y los contactos personales.

la formación universitaria	35,1%
la universidad de la que egresó	8,1%
los contactos personales	24,3%
la experiencia laboral, en general	8,1%
la experiencia laboral en una temática específica	5,4%
la identificación con los valores o el proyecto institucional al que se postula como candidato	8,1%
el compromiso con los sectores más necesitados	0,0%
la formación de posgrado	2,7%
la edad	2,7%
la ideología política	2,7%
NS	0,0%
NC	2,7%

El abordaje al tema comenzó por plantear la relación entre conocimiento y posibilidad de conseguir empleo. Los factores que los respondientes señalaron como de mayor peso indican que en primer lugar se encuentra la propia formación universitaria, en segundo lugar los contactos personales, en tercer lugar el hecho de contar con experiencia laboral en una temática específica, y en cuarto lugar el sentirse identificado con los valores y el proyecto institucional al que se postula como candidato. Dado que la pregunta es de carácter genérico a la hora de reconocer el factor determinante en el caso particular de cada uno de los respondientes se vuelve a reafirmar la formación universitaria así como los contactos personales. Este último aspecto estaría señalando un mercado de trabajo profesional "cautivo" en la medida que para encontrar trabajo se requiere además del título profesional, el contacto para acceder al puesto.

Respecto de los actores responsables de la actualización permanente y del mantenimiento del status profesional, la mayoría de los respondientes entiende que son prioritariamente las universidades junto a los colegios profesionales, en segundo lugar las instituciones donde uno trabaja. Luego se observa una segunda categoría de respuesta que se divide entre las universidades y los colegios profesionales como entidades independientes.

Gráfico 7. Instancias Institucionales responsables de la capacitación



Cuando se quiere indagar en los medios a través de los cuales los profesionales se capacitan y actualizan, en primer lugar aparece la compra de libros y/o revistas especializadas en Trabajo Social. Una segunda fuente se refiere a la lectura de diarios y en tercer lugar aparece la realización de cursos de postgrado, así como la concurrencia al menos una vez por año a encuentros profesionales. Las respuestas obtenidas son en sí mismas alentadoras, aunque no hay que olvidar el hecho que Trabajo Social registra un bajo índice de edición de libros y revistas, así como de realización de eventos y reuniones científicas profesionales. Respecto de los cursos de postgrado, el tema no es sencillo dada la actual explosión de postgrados a la que asistimos con distinta finalidad, calidad, valoración institucional y rigor académico.

Compra libros y/o revistas especializados en el Trabajo Social	16,8%
se suscribe a alguna revista especializada en el Trabajo Social	2,4%
Compra/suscribe libros o revistas en temáticas de las ciencias sociales	7,2%
lee los diarios	14,4%
concorre a bibliotecas	4,0%
lee las publicaciones que edita su propia institución	4,0 %
asiste a las ofertas de actualización profesional	9,6 %
realiza cursos o programas de posgrado académico	11,2 %
participa de proyectos de investigación	5,6 %
concorre por lo menos una vez al año a encuentros o congresos profesionales	11,2 %
busca mantener contacto con alumnos avanzados de trabajo social	4,0 %
busca insertarse en tareas docentes como forma de actualización	3,2 %
forma parte de algún grupo de estudio o equipo de trabajo con el fin de concretar una formación continua	6,4 %
NS	0,0 %
NC	0,0 %

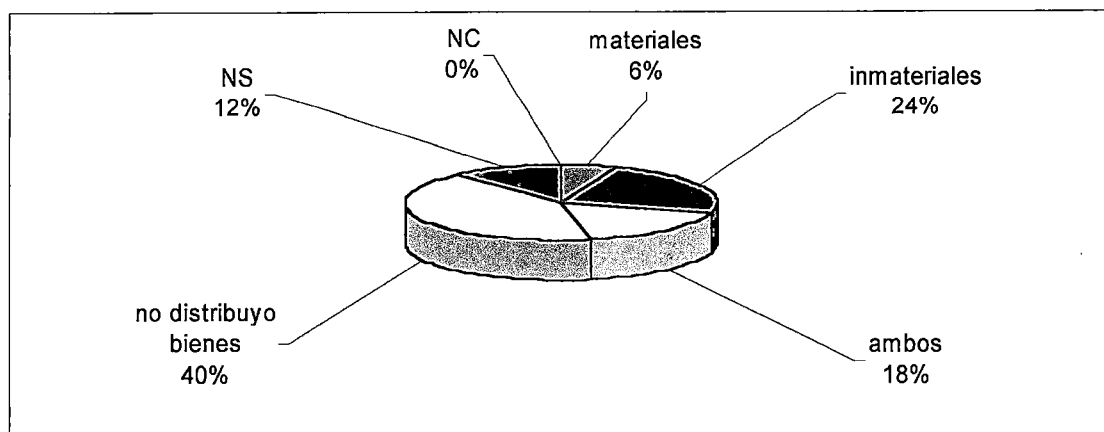
Por último cuando se intenta establecer correlación entre mayor nivel de formación y mayor nivel de salario, se obtiene que la mayoría entiende que esa correlación positiva no es verdadera aunque en un segundo lugar otro grupo la afirma. Asimismo aún cuando obtiene un bajo valor es importante resaltar aquellos que ha respondido que antes sí y ahora no, pues están marcando una especie de ruptura en el tiempo respecto de esa situación.

Si	21%
si, en la actualidad	0%
Antes si, ahora no	7%
No	14%
No siempre	55%
NS	3%
NC	0%

4. Productos

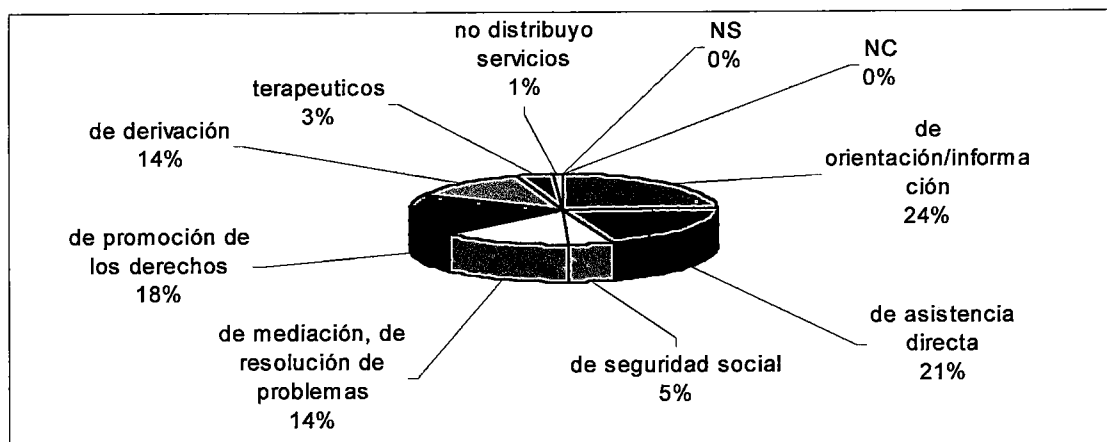
El acercamiento al concepto de producto se realizó a través de las categorías bienes y servicios. Respecto de los bienes una mayoría responde que no distribuye bienes. Para aquellos que reconocen que sí lo hacen, los inmateriales registran el mayor porcentaje. Al mismo tiempo hay que llamar la atención sobre el porcentaje de aquellos que responden "no saberlo".

Gráfico 8. Tipo de bienes que asigna



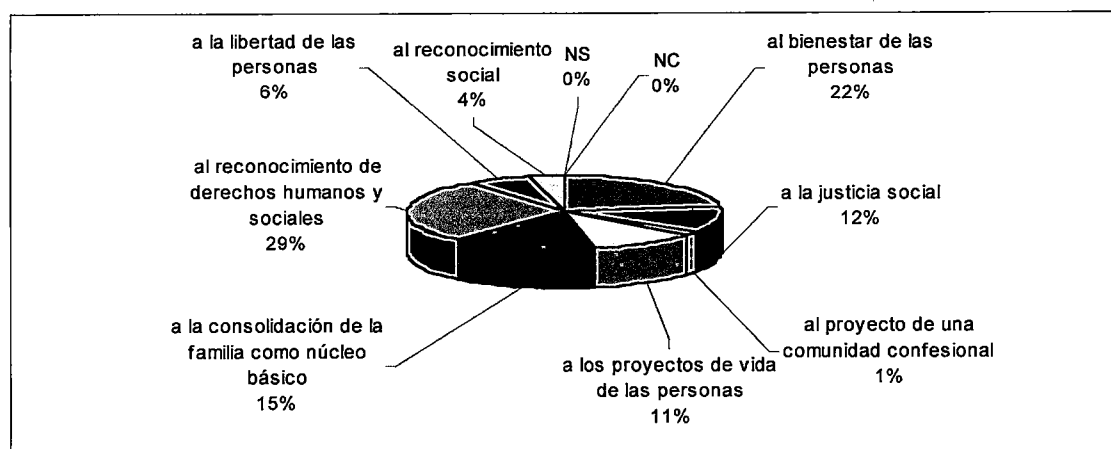
En el caso de los servicios los mayores valores se ubican en aquellos vinculados con la orientación e información y los de asistencia directa. Luego aparece la promoción de los derechos y en cuarto lugar los de derivación. Nótese que aquellos con finalidad terapéutica o inscriptos en la seguridad social obtienen muy bajos valores.

Gráfico 9. Servicios que distribuye



Por último la cuestión de los productos es asociada a los valores sociales que acompañan cualquier distribución. Al respecto aparece en primer lugar el reconocimiento de los derechos humanos y sociales, luego el bienestar de las personas, y en un tercer lugar significativo, la consolidación de la familia como núcleo básico. Puede observarse que se trata de referencias a la sociedad en su conjunto; las que expresan una mayor interacción entre sujeto y comunidad obtienen valores menores, como es el caso de la libertad de las personas, el reconocimiento social o los propios proyectos de vida.

Gráfico 10. Valores Sociales que acompañan a la distribución de bienes y servicios



Segunda parte

1. Identidad Subjetiva

Como forma de aproximarnos a aspectos más subjetivos decidimos resolver este acercamiento a través tensión memoria-utopía, a partir de reconocer en los respondentes los motivos por los que eligieron la carrera al igual que los grupos de referencia que apoyaron eventualmente su decisión. Los motivos expresados refieren a una necesidad de promover cambios sociales, ideal que deriva de una experiencia de trabajo comunitario y confesional. Asimismo otros trabajadores sociales sirvieron como modelo e influyeron en la decisión adoptada. Se registran valores que acompañan las respuestas como son los de justicia social, bienestar, la solidaridad (para mayor detalle ver anexo).

La familia y los amigos han sido los principales actores que rodearon y apoyaron el momento en que el respondente tomó la decisión. En líneas generales los respondentes confirman que su entorno valoró en el tiempo su decisión.

Una vez concluida su formación interesó saber acerca del modo que se integró laboralmente. Básicamente aparece un ingreso al mercado de trabajo pautado, dirigido a un lugar asignado a la profesión y por lo tanto con expectativas y demandas vinculadas a ella. No obstante los que manifiestan una situación de competencia profesional para ocupar el nuevo puesto de trabajo lo expresan en términos de competencia ideológica y metodológica.

La iniciación profesional fue vivida por la mayoría de los respondentes con expectativas crecientes y dificultades. Asimismo se la recuerda como una experiencia de fuerte carga emocional, llevando a configurar dos grupos: aquellos que lo viven como algo exitoso y otros que lo viven con frustración y desencanto. Veamos los valores obtenidos:

un experiencia exitosa	13,6%
un transito relativamente previsible	5,1%
menos exigente de lo que imaginaba	1,7%
con una enorme carga emocional	13,6%
dificil, como en general ocurre con el ingreso al " mundo real "	15,3%
un gran esfuerzo	11,9%
con experiencias crecientes	25,4%
con frustración y desencanto	10,2%
Otras	1,7%
NS	0,0%
NC	1,7%

Respecto del trabajo actual y en vistas a reconocer el componente utópico que moviliza toda acción social, los respondentes dicen sentirse parte en general, de un proyecto tendiente a transformar la realidad de los usuarios y su comunidad, participando de él desde una posición que enfatiza el valor de las pequeñas transformaciones. Asimismo busca trabajar en favor de una transformación integral en las condiciones de vida de las personas. Por otra parte el proyecto es válido en la medida que es potenciado por los mismos involucrados en el problema. De ello se infiere la presencia que el componente participación tiene en las expresiones de nuestros entrevistados. Por último, son pocos los que frente a macro problemas conciben sólo válidas las macro soluciones. Veamos seguidamente los valores obtenidos:

Si	trabaja en favor de una transformación sustantiva, integral en las condiciones de vida de las personas	14%
	trabaja en favor de pequeñas transformaciones	38%
	frente a macroproblemas, cree en el cambio desde microsoluciones	12%
	frente a macroproblemas solo resultan válidas las macrosoluciones	4%
	se siente parte de un proyecto de transformación en la medida que es potenciado por los mismos involucrados en el problema	22%
No		8%
No hay transformación posible		0%
NS		2%
NC		0%

Cuando interrogamos sobre cómo encara el acercamiento, la apertura hacia un nuevo problema, la mayoría parte de lo que está para pensar desde

allí lo que puede hacer, pensando primero en las limitaciones y restricciones y luego en las potencialidades de una situación dada. Desde el punto de vista del análisis estratégico esta posición es riesgosa porque es difícil imaginar el cambio deseable a partir de una realidad que prioriza los déficits y limita el campo de lo posible. Por último hay que destacar un porcentaje significativo de respuestas que se ubican en las opciones no sabe – no contesta.

parte de lo que está para pensar desde allí lo que puede hacer	41,6%
parte de una visión de futuro, para desde allí pensar en lo que tiene y con eso construir su proyecto de acción	13,8%
parte de pensar primero en las limitaciones y restricciones y luego en las potencialidades de una situación dada	16,6%
el punto de partida y el punto de llegada al cambio de una situación dada, son dispuestos por el usuario	16,6%
NS	2,7%
NC	8,3%

Retomando el tema de la transformación, la mayoría de nuestros respondientes percibe que tiene suficiente capacidad de acción y de poder para producir los cambios buscados. Esas capacidades se encuentran connotadas con la figura de pequeños cambios, que aún en contextos restringidos pueden producirse aunque implicando gran esfuerzo (para mayor detalle, ver anexo).

Partiendo de considerar que la profesión es parte del proyecto de vida, y que en ella se vuelcan expectativas y valores una mayoría de los respondientes considera que está logrando concretar su proyecto de vida aunque esto no depende sólo de la profesión. Se acompaña esta respuesta con la afirmación de que se hace todo lo necesario para ello.

si, en forma satisfactoria	14,7%
si, en una pequeña escala	17,6%
hago todo lo que es necesario para ello	20,6%
espero lograrlo, no depende solo de la profesión	38,2%
es imposible dada las condiciones del mundo de hoy	0,0%
en mi caso no, pero creo que otros lo han logrado	0,0%
no tiene nada que ver con el proyecto de vida	0,0%
No	5,9%
no, la profesión no lo permite	2,9%
no lo suficiente	0,0%
NS	0,0%
NC	0,0%

2. Identidad laboral

Para abordar la dimensión de la identidad laboral se requirió el planteo de un caso hipotético como puede verse en el cuestionario. Frente a nuevas realidades, situaciones problemáticas, se planteaba en el caso el desafío de adecuar la respuesta tanto del profesional como del servicio social.

Frente a esa situación, se registra en primer lugar una propuesta de cambio que debe ir dirigida a los programas o funciones asignadas en la institución, en segundo lugar el cambio enfatiza adecuaciones en el tipo de actuación profesional a nivel de los procedimientos y actividades; le sigue la referencia a los contenidos recibidos en la formación y en último lugar, como un rasgo que hay que destacar se introduce un cambio en el tipo de relación que se establece con el usuario. Esto puede resultar llamativo si recordamos en respuestas anteriores la preeminencia del componente participación de los involucrados en el proceso de trabajo profesional.

Las expresiones vertidas se pensaron en función de las siguientes alternativas:

El carácter de la relación que establece con el usuario	13,0%
Un cambio sobre el tipo de actualización profesional	30,4%
Un cambio en los contenidos recibidos desde la formación profesional, acorde con los nuevos tiempos	21,7%
Un cambio sobre los programas o las funciones asignadas a la institución en que se desempeña	32,6%
NS	0,0%
NC	2,2%

Asimismo se pretendió reconocer el espacio en que se buscaban las respuestas frente a la nueva situación planteada. Este punto era importante ya que podía dar cuenta de la amplitud de escenarios posibles en la búsqueda de apoyos a la necesaria reconfiguración en el modo de realizar el trabajo. Esto se ve expresado en las opciones planteadas, por cuanto si bien una mayoría refiere en primer lugar a un cambio en el modo de trabajo del servicio social, valores significativos se asignan también al intento de viabilizar un proyecto de

cambio organizacional, como el recurrir a otras organizaciones (sean colegios profesionales, organizaciones gremiales) para discutir el nuevo contexto y las condiciones de trabajo.

ello queda en un nivel de sinceramiento, de catarsis	4,5%
se buscan en conjunto otras opciones para cambiar el funcionamiento, el modo de trabajo del servicio social	40,9%
se intenta viabilizar un proyecto de cambio social	20,4%
se percibe que mucho no puede hacer desde su lugar, pues los constreñimientos exceden su nivel y su posibilidad de inferir	6,8%
se exige por vía jerárquica la implementación de cambio a nivel institucional	11,3%
se recurre a otras organizaciones (colegios profesionales, organizaciones gremiales) para discutir el nuevo contexto y las condiciones de trabajo	15,9%

Por último frente a la nueva situación se trató de indagar en el hecho de sí la experiencia profesional era un factor determinante para explicar la capacidad efectiva de enfrentar dicho cambio. La mayoría de los respondientes entiende que no necesariamente. De ello se desprende que como tarea pendiente quedará el indagar cuales son entonces los factores que colaboren para enfrentar con éxito nuevas situaciones laborales. Así lo expresan las labores obtenidas.

Sí	27%
No	3%
no necesariamente	61%
Si, es un factor fundamental para ser capaz de enfrentar nuevas situaciones	6%
NS	0%
NC	3%

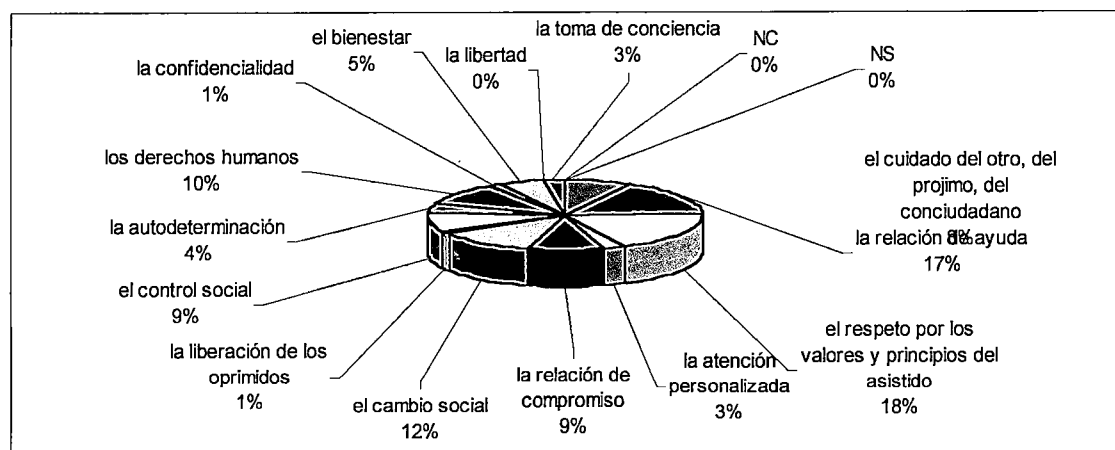
3. Núcleo identitario del Trabajo Social

En este ítem se busca contrastar lo que los entrevistados conciben como los principios históricamente constitutivos de la profesión, con aquellos que entienden representan el momento actual. En las respuestas lo que primero llama la atención es el hecho de que no se registran valores mayoritarios; por el

contrario las respuestas se hallan altamente distribuidas en el conjunto de opciones.

Ello presenta en primer lugar una situación complicada desde el punto de vista de la identidad profesional, ya que el núcleo identitario debiera plantearse con claridad en un conjunto de principios básicos compartidos. Asimismo pueden inferirse diferencias en el lenguaje, lo que será conceptualizado a partir de la noción de comunidad epistémica dentro del campo genérico de la identidad profesional. En las respuestas vemos que unos identifican los principios de: relación de ayuda, el cuidado del otro, el respeto por los valores y principios del asistido, la atención personalizada, los cuales podrían identificarse con el origen histórico de la profesión. No obstante ello, también registran valores significativos los que propugnan el cambio social, los derechos humanos, el bienestar como principios. Estos últimos corresponden más bien a objetivos, además de constituir un lenguaje renovado de Trabajo Social. Un valor como la libertad no ha sido elegido como opción.

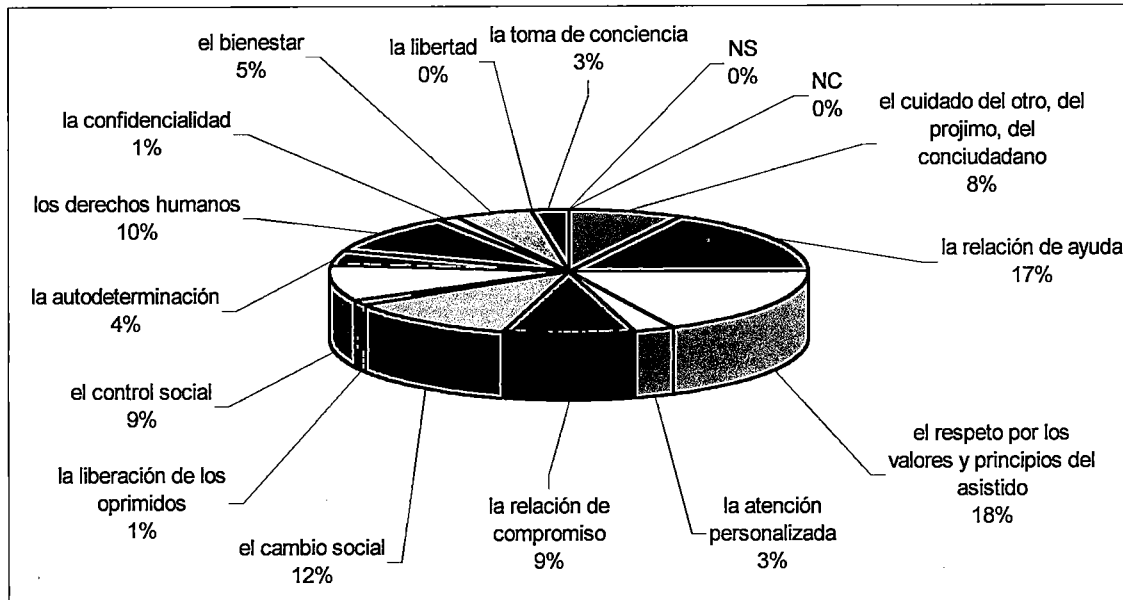
Gráfico 11. Principios constitutivos de la profesión



Ahora bien, cuando se indaga sobre los principios que el entrevistado entiende que representan el estado actual de la profesión, aparecen unos rasgos que se asocian al origen, mientras otros corresponden a etapas más recientes. El mayor valor se asigna a la relación de ayuda, le sigue el objetivo del bienestar, en tercer lugar el respeto por los valores y principios del asistido,

para luego registrarse la opción por los derechos humanos. Así se expresa en el siguiente gráfico:

Gráfico 12. Vigencia de los principios de la actualidad



CAPITULO 3

CUALIFICACION PROFESIONAL

¿Cuáles son los elementos variables y cuáles los constantes en la definición de cualidades del puesto de trabajo y de las funciones profesionales?
¿En qué medida pueden identificarse indicadores de continuidad y ruptura entre los antiguos y los actuales modos del “saber hacer”?

El problema de la cualificación comienza a ser de interés frente al fenómeno de la recalificación de los puestos de trabajo, en virtud de las transformaciones que tanto en el sector público³ como en el privado se operaban sobre la base de un nuevo patrón productivo. Aquel movimiento reclamaba para los trabajadores la posesión de capacidades generales (no ya de una disciplina o especialidad en particular) como base para la formación continua.

Por otro lado, la inestabilidad y variabilidad de las exigencias del mercado de trabajo exigían cierta independencia de los puestos de trabajo por lo que la cualificación dejaba de estar estrictamente determinada por el puesto, ya que en la nueva concepción no se trata de una ubicación “que dure para siempre”.

En otro sentido, señalábamos en estudios anteriores cierta confusión entre cualificación y especialización, en un sentido por el que estar más cualificado implicaba ser un agente más especializado. Aclarando el asunto, entendíamos que la especialización refiere a un recorte particular que se convierte en objeto de conocimiento de la especialidad y le otorga competencias para intervenir sobre ella, lo que diferencia al especialista de alguien “mejor capacitado”.

Asimismo, en el marco del proceso de globalización con la fuerte presencia de un criterio como el de competitividad, el conocimiento pasaba a jugar un papel central, aunque considerado en una perspectiva amplia del saber, es decir, no sólo como un saber especializado definido en términos de construcción intelectual, sino incorporando los llamados saberes “de gestión”.

³ *En el caso de los servicios sociales, se hablaba particularmente a partir de la Reforma del Estado de 1991, de una reorientación de las políticas sociales, derivando en la identificación de “áreas de intervención dominantes”, “áreas de intervención emergentes” y de aquellas “áreas de intervención potenciales”, cuya existencia empírica aún es muy difícil de comprobar.*

Los antecedentes esgrimidos forman parte de los supuestos incorporados en nuestro actual análisis del problema. Para comenzar, habrá que definir con claridad la ubicación de Trabajo Social en el conjunto de las profesiones.

Al respecto, la práctica profesional se configura como una forma particular de trabajo, como una especialidad de trabajo colectivo, inscrita en la división social y técnica del trabajo, y cuya reproducción depende de su utilidad social y de su capacidad de respuesta a las necesidades sociales que son razón de su existencia.

Es también una profesión definida "por el usuario" (R. Ackoff, 1993 con el término user-defined), lo que significa que a diferencia de los profesionales orientados por los insumos (input-defined) ó los productos (output-defined), nos identificamos por la clase de usuario al que servimos procurando abarcar la mayor cantidad posible de situaciones que aquellos enfrentan. Esto implica que los problemas que tratamos, los límites para su intervención están determinados por lo que permita nuestra capacidad de abordarlos.

Por su parte, si los problemas cambian, se complejizan más rápido que los instrumentos, ello nos demanda un permanente aprendizaje y nos obliga a evitar repeticiones continuas de una misma clase de procedimiento y servicio. Cada situación concreta implica una elección del tipo de abordaje, de modo que el plano tecnológico queda en un segundo plano pues lo que imprime su direccionalidad es la finalidad.

En este marco, la formación profesional constituye entonces el proceso de cualificación teórico, metodológico, técnico y ético-político para el ejercicio de esa especialización del trabajo colectivo.

El carácter de trabajo colectivo y complejo, dice de unos resultados que no dependen exclusivamente del trabajador social pues también se identifican con la finalidad de la institución; son atribuibles a la propia organización burocrática, a otros especialistas que allí se desempeñan, a los propios usuarios, de modo que difícilmente pueda concretarse en los términos de la tarea pre-establecida, siendo su producto en algún sentido incierto por ser concertado colectivamente. Para entender este proceso no puede partirse de una idea de profesión que se autodetermina; los componentes socio-históricos son esenciales para identificar

la trayectoria a través de la cual la profesión fue adquiriendo diversas cualidades más no independientes del proceso seguido por la asistencia social desde los tiempos pre-modernos a la modernidad.

Si aceptamos estos presupuestos, entonces nos preguntamos bajo qué condiciones Trabajo Social es requerido para involucrarse en el proceso de trabajo particular de las instituciones –que en el Estado moderno- están encargadas de la reproducción material y simbólica de la sociedad. ¿Qué garantías ofreció Trabajo Social, qué cualidades y qué expectativas generó para ser aceptado?

En ese sentido compartimos por revelador el enfoque con el que M. Payne (1998) busca explicar los factores que conducen a que las sociedades acepten y desarrollen, o rechacen y menosprecien la profesión⁴, como una opción para la resolución de los problemas sociales, así como el momento en que se despliegan determinadas exigencias en su cualificación.

Desde su hipótesis sobre Trabajo Social como una actividad “socialmente construída” (1991) el autor analiza el proceso por el cual cada sociedad construye el tipo de Trabajo Social que mejor responde a su visión de los asuntos sociales y de las mejores (más tolerantes, menos conflictivas) formas con que aquella puede tratar con ellos.

Al respecto, propone cuatro estadios interdependientes que aportan el marco para determinar el cómo se desarrolló la profesión en una sociedad y las fuerzas sociales con las que debió lidiar.

En primer lugar aparece la definición de una cuestión como problema social. Esta siempre implica una definición social que simboliza la dirección ético-política aceptada para encaminar una solución.

⁴ El autor parte de considerar que el Trabajo Social es en la actualidad una profesión bien establecida y que su crecimiento se explica por la extensión de las sociedades complejas, con una variedad de problemas sociales. Asimismo, encuentra que no es un aspecto intrínsecamente necesario a las sociedades, siendo que estas pueden funcionar sin la profesión. Este es el caso de los países que con el fin de la guerra fría y la caída de los socialismos recién han comenzado a desarrollar la profesión y los servicios sociales, o como en algunos países del mundo subdesarrollado y en vías de desarrollo, en los cuales sin bien Trabajo Social existe, éste se halla devaluado por cuanto la agenda social no es prioridad así como tampoco lo es cualquier tipo de trabajo que concierna a “lo social”, aún cuando sus temas requieran de gran atención por el crítico nivel de sus indicadores. M. Payne, “Why Social Work? Comparative perspectives on social issue and response formation”; en *International Social Work*, Vol. 41, N°.4, October 1998; Sage, Londres.

Un segundo momento, refiere a la instancia en que resulta establecido un tipo de respuesta. Alcanzar a discriminar la mejor respuesta entre las posibles, simboliza a su vez un logro político en la solución; como vemos hasta el momento el proceso se desenvuelve en un campo estrictamente político.

Los dos estadios siguientes corresponden a una definición técnica. Es en el tercer momento que Trabajo Social hace su aparición presentándose como competente para proveer esa respuesta y encontrando aceptación social para ello. Aquí, la acción mediada por la profesión simboliza un logro de la respuesta social tal como fuera definida por las instituciones y los actores.

Por último, el cuarto momento refiere a los medios de que debe disponer Trabajo Social para hacer que la respuesta técnica resulte plenamente exitosa. El cumplimiento de las expectativas sociales es fuente de legitimidad del poder profesional y garantía de su supervivencia. En los métodos, técnicas, servicios y valores convergen no sólo las definiciones sociales que acompañaron el diseño de la respuesta al problema, sino además las nuevas direcciones que se perfilan para la profesión en virtud de permanentes nuevas exigencias.

Si hasta aquí hemos indagado el porqué Trabajo Social, ahora corresponde detenerse en quiénes fueron aquellos considerados competentes y sobre los que recayeron las primeras expectativas para la generación de un nuevo estatuto profesional.

Para pensar en quiénes, no pueden excluirse variables económicas, sociales y políticas como la condición de clase, las relaciones de poder y el desarrollo de un modelo económico.

En primer lugar, afirmamos que la emergencia de la profesión está directamente vinculada al ejercicio de una determinada competencia para dar un tipo de respuesta esperada. El mantenimiento de su vigencia, de su utilidad social se asocia a la eficacia de su accionar en función de la definición social de los problemas que aquejan en determinado momento histórico a una sociedad.

De todas maneras, ¿qué implica ser competente? Solemos connotar el término como si ello fuera una simple incorporación de habilidades (competencias) para desarrollar un tipo de trabajo especializado. Esta aproximación nos lleva a listar

el conjunto de requerimientos transformando el asunto la mayoría de las veces, en un problema cuantitativo, por cuanto nos hacemos más competentes cuantos más saberes incorporamos en nuestro acervo de conocimiento. Pero convengamos que esto no es ser competente. En ese caso, vamos a preferir hablar de habilidades las cuales desde un marco pedagógico –como veremos más adelante- pueden estar dispuestas en función de un “modelo de competencia” o de un “modelo de actuación”.

La noción de competencia trata de un concepto de relación en la medida en que determina comportamientos y expectativas sociales. Selecciono contenidos y objetivos respecto de aquello en que siento que soy socialmente competente. Y lo soy por cuanto “se tiene algo para decir respecto de algo”. La competencia técnica o jurídica requiere de la existencia previa de una competencia social. Podemos acordar con P. Bourdieu (1990) en que,

“...son técnicamente competentes los que son socialmente designados como competentes, y basta designar a alguien como competente para imponerle una propensión a adquirir la competencia técnica que funda a su vez la competencia social”

Esto quiere decir que el reconocimiento social, funciona como un prerequisite para que un sujeto incorpore la posibilidad de ser competente. Una vez que nos percibimos socialmente reconocidos como competentes para abocarnos a un asunto, estamos preparados para incorporar entonces los saberes particulares a una competencia técnica y desarrollarlos como profesión.

Entonces, ¿quiénes constituyeron la generación fundadora de la asistencia social profesional en la Argentina? ¿Quiénes fueron aquellos considerados competentes?

Funcionó plenamente el criterio de reconocimiento social; es decir, aquellos sujetos que por posición social eran reconocidos como competentes para actuar en materia de ayuda social, básicamente los que participaban en las organizaciones vinculadas con la Iglesia y cierto sector laico reformista de la sociedad.

Este reconocimiento social no sólo provenía del poder económico, estaba acompañado de un cierto poder social. Los agentes eran competentes no sólo por su posición económica sino además por el prestigio social que detentaban.

La condición femenina dominante en los orígenes y hasta el presente profesional no representaba entonces una minusvalía, pues constituían en ese marco un sector importante de la militancia religiosa y del activismo filantrópico, en la difusión de unos valores morales necesarios para consolidar un tipo particular de "institución familia".

A las mujeres de la alta sociedad, se sumaron luego voluntarias que evidenciaban el proceso de constitución de la clase media argentina, para convertirse a partir de los 40, en las profesionales de la asistencia social. Por cierto que en ese contexto conviven los perfiles clásicos junto a los más revolucionarios que en minoría buscan insertarse en la problemática del trabajo y por ende, en los sectores que reclamaban por entonces la sanción de los derechos políticos y sociales. Es a partir de los 60 en que los criterios de competencia cambian y cuando la formación universitaria se convierte en un rasgo determinante de los trabajadores sociales universitarios, desplazando el perfil vocacional de matiz religioso o moral.

Desde el punto de vista de la extracción de clase, y a pesar de la existencia de la universidad gratuita y de masas, los sectores obreros de escasos ingresos económicos no se sumaron significativamente a la profesión, manteniendo hasta hoy día un velado conflicto clasista en su seno. Ello explica lo que para algunos (A. Dieguez, 1997) se manifiesta como un divorcio entre Trabajo Social y sectores obrero-sindicales como una de las características dominantes de la profesión por un largo período que va hasta entrados los 70.

Los macroprocesos en que este desarrollo de la profesión estuvo inserta proveen las bases sociales para la competencia técnica en la formación del Trabajo Social argentino.

La existencia de oportunidades educativas amplía el campo de las competencias sociales más no elimina las diferencias sociales, y estas se manifiestan en el propio proceso educativo; las diferencias de aptitud por ejemplo, son inseparables de las diferencias sociales y del background que estas ofrezcan al sujeto en formación.

De todos modos, hay que cuidarse de afirmar las características expuestas como propiedades necesarias e intrínsecas a la profesión, por cuanto aquellas son propiedades que incumben en un momento determinado a un conjunto de posiciones sociales. Que se encuentren así dispuestas en ese momento no

implica que sea necesariamente así para siempre. Lo que distingue a la profesión en un momento dado, es decir unas cualidades que son frecuentemente consideradas originarias y constitutivas, no son más que diferencias, rasgos distintivos y por lo tanto propiedades relacionales que no existen por sí mismos sino en la relación con otras propiedades.

Las cualidades se convierten en disposiciones para conformar un espacio profesional en términos de un capital económico y de un capital cultural (P. Bourdieu, 1990). Este último, se manifiesta en un discurso particular: Lo que “se habla” como lo que “no se habla” en el lenguaje profesional, las expresiones y conceptos típicos, forman parte de universo del lenguaje que constituye parte del capital cultural que el grupo posee, a partir del cual adquiere identidad y sustenta un tipo de eficacia particular.

Cualificación y economía

Si hacemos un poco de historia y nos remontamos a la época caracterizada como Siglo de las Luces, advertiremos que la gran batalla que la “razón” ganaba entonces reclamaba un orden, un estado de cosas que no debiera nada a la tradición y que evitase las antinomias en las que se vivía. Al cuestionarse el imperio de la ley natural, el orden social como consecuencia no se aprehende directa y espontáneamente; es en ese sentido que se afirma que la educación sistemática permitió organizar el futuro de la sociedad.

Por otra parte, el Estado que se imponía en tanto patrón organizador de la relaciones capitalistas de producción, debía organizarse para cumplir su misión; de allí que conformara la burocracia dotándola de dos atributos: la continuidad y la independencia. Un sistema diferenciado de carreras producían una situación sin competencias favorable a la necesidad de esos tiempos.

Esta breve referencia histórica pretende introducirnos en la reflexión acerca del origen de las profesiones y su funcionalidad en el sostenimiento de ideales y en el surgimiento de nuevos mecanismos de regulación social, propios de las sociedades modernas.

El proceso de cualificación no puede entenderse separado de los paradigmas que sostienen los órdenes económico y político. Al respecto, nos encontramos con una distinción básica: la visión liberal y la nacional-funcional.

En la primera, el paradigma individualista supone cualidades derivadas de la naturaleza humana que son universales y que sólo establecen diferencias a partir de la participación de los individuos en el mercado, del que deriva un orden de cualificaciones que se concreta en la relación salarial. El universo de la vida en sociedad se rige por leyes económicas. Esta visión de la igualdad termina en serias paradojas, ante la existencia de múltiples presiones que llevan a aceptar la existencia en la realidad de diferencias cualitativas.

En el paradigma nacional-funcional estas diferencias son reconocidas en la medida que impera una racionalidad en la que son los aprendizajes -en lugar de la tradición- los que posibilitan la clasificación de los individuos en categorías y la creación de un orden entre ellas. La clave del principio de clasificación se sitúa en lo que la gente hace o en los aprendizajes realizados. Es nacional pues sostiene una idea de nación definida como la conjunción de esas categorías y una actuación administrativa que se ordena en función de esa distinción. En este marco, por ejemplo un desfase entre el sistema de formación-aprendizaje y el de distribución de los empleos, no es sólo resultado del funcionamiento del mercado libre de empleo, sino que compromete a las estructuras institucionales de un país.

En la medida en que los especialistas se aglutinan en un colectivo, el nuevo grupo al que pertenecen comienza a tener autoridad sobre sus miembros. La mirada hacia el propio interés o beneficio (propia de la lógica liberal) se transforma en una orientación hacia el colectivo profesional, construyendo las justificaciones sobre la existencia de la profesión no ya en términos del aporte individual, sino en función de la importancia de dicho grupo para dar respuestas a las necesidades de la población, ponderando el bienestar público sobre las ganancias privadas. Este espíritu colectivo orientado hacia el bien común, hace que los servicios no puedan ser discriminatorios: los profesionales trabajan para todos los ciudadanos, sean ricos, pobres, rurales, de las grandes ciudades, etc.; y tampoco prescindibles.

El problema de la cualificación puede ser analizado desde distintos modelos, que vinculan mercado y profesiones. Puede leerse la evolución de la industrialización como si fuera la sucesión de las distintas soluciones a las paradojas de la cualificación. En cada una de las fases del ciclo económico se adopta una solución, y esa solución va a explicar la necesidad de un nuevo tipo de especialización y perfil del trabajador; ello a su vez marcará las siguientes etapas del ciclo.

Durante las fases de reactivación tienden a abrirse los sistemas educativos, pero resulta muy difícil volver a cerrarlos después, al menos en las democracias parlamentarias y participativas. Las fases de regresión, por el contrario, se ven marcadas por un resurgir de la solidaridad lo que demuestra "la fuerza de los vínculos débiles"; relaciones personalizadas, de vecindad y fragmentos de sistemas de clientelismo, resaltando valores sociales y económicos de la mano de obra independientemente de las certificaciones proporcionadas por el aparato educativo, funcionando como formas de acceso al empleo. Es también el momento cuando las soluciones técnicas, las "mutaciones tecnológicas" aparecen en gran número, y que transforman el orden de las ramas industriales y de las especializaciones técnico-profesionales haciendo que los procedimientos y el saber se vuelvan obsoletos, creando brechas entre los grupos salariales, discriminando categorías de trabajadores, etc.

Ahora ¿cómo puede plantearse desde el punto de vista teórico la relación entre formación profesional y empleo?

Una es la explicación dada a través de la idea del mercado perfecto que organiza libres contratos entre individuos iguales y contribuye así al enriquecimiento de todos, incluido el punto de vista de las profesiones "ilustradas" las que, al ostentar los atributos de un sacerdocio profano, comparten con el Estado la defensa del interés general, aunque para realizar esas tareas perciban retribuciones diferenciales importantes. En ese marco, los únicos medios para producir organización y comunicación son la ley y las transacciones efectuadas en un tiempo y en un espacio absolutos. En consecuencia, el modelo liberal formalizado por Locke supone la propiedad para todos y en especial la propiedad de los medios de producción y de

intercambio. Esa disposición otorga al no propietario un status extraño; existe pero no puede entrar en ninguna sociedad ya que ésta, para ser perfecta debe componerse únicamente de propietarios.

Los fisiócratas solucionan ese problema afirmando que el trabajo de quien no posee nada no es suyo: pertenece a quien pueda emplearlo a cambio de un salario y de allí surge la visión de empresa, como extensión de la persona del empresario.

Hasta aquí el único papel desempeñado por el sistema educativo en la sociedad y especialmente en el crecimiento de los bienes disponibles consiste en distribuir mano de obra; es por su parte la inversión productiva, es decir el capital, la que produce el desarrollo.

Frente a éste modelo igualitario liberal (universo de individuos iguales y autónomos) a partir de Fichte y Comte, la interpretación toma un giro diferente situándose en el centro del problema a los grupos de profesionales, categorías definidas por la función social que ocupan y las asociaciones voluntarias organizadas en torno a trabajos análogos o complementarios que les permiten realizar esas funciones. Esos colectivos reemplazan a los trabajadores individuales ganando legitimidad en razón de los siguientes argumentos:

- a) cada profesión ha de cumplir una función esencial en la sociedad,
- b) la organización profesional debe ser garante del comportamiento desinteresado de sus miembros y de su probada moralidad.

De esta manera, el Estado delega en la organización profesional el derecho de certificación de sus miembros, la capacidad de definir el alcance y carácter de los diplomas necesarios para la entrada en la profesión. Esto implica una situación de monopolio que permite que la profesión obtenga de sus miembros remuneraciones superiores ó inferiores a las que produciría el libre juego del mercado.

Por su parte, para los teóricos del "capital humano" el objetivo del crecimiento económico-social justifica los estudios largos y las ganancias diferenciales que éstos proporcionan. Ese crecimiento tiene como base la innovación; esta tiene su origen en la aplicación de la ciencia a distintos objetos, procesos, sistemas de organización, etc. De ello resulta que cualquier persona capacitada para contribuir, gracias a sus conocimientos, a un aumento de productividad, recibe

como contrapartida un salario más elevado. Como vemos aquí se incorpora un nuevo matiz en los criterios de asignación del salario de un profesional.

Cualificación y modelos pedagógicos

La necesidad de recalificación de los puestos de trabajo estuvo en los últimos años dirigida a dar respuesta con nuevos aprendizajes, a los cambios recurrentes en el mercado de trabajo⁵, sobre la base de formar en capacidades generales, requisitos indispensables para una formación continua. Cualificación, nuevas competencias y formación continua han sido los aspectos centrales de las nuevas demandas laborales.

Unos enfoques ven en la cualificación (B. Coriat, 1994; L. Bresser Pereira, 1995; A. D'Iribarne, 1994; E. Rojas, 1994) un esfuerzo por potenciar capacidades para tratar con los cambios y con la habilidad para resolver eficientemente los problemas. Ello supone el manejo de competencias prácticas tales como: organizar, proyectar y asignar recursos; trabajar en equipo; adquirir y utilizar datos; comprender la interrelaciones complejas; así como ser capaz de trabajar con una variedad de tecnologías. En este contexto, el término competencias es utilizado de modo de resaltar básicamente habilidades técnicas, necesarias para formar parte activa y eficiente de un nuevo proceso de trabajo⁶, el cual sin dudas se instaló en las áreas de producción y servicios.

Desde estas consideraciones conceptuales vamos a repensar competencias señalando que -a diferencia del enfoque anterior- subyace una lógica social que da un sentido a los conocimientos.

Competencia se refiere entonces a los procedimientos para comprometerse con el mundo y construirlo. Las competencias son intrínsecamente creativas y se adquieren de forma tácita en las interacciones formales e informales. Desde este punto de vista podemos considerar sociales los componentes y

⁵ Diversidad, variabilidad e inestabilidad del mercado de trabajo son los supuestos desde los que se plantea la necesidad generalizada de mayor cualificación.

⁶ Aquí se debe recurrir a las vastas investigaciones y producciones teóricas respecto del postfordismo, la calidad total, los nuevos modelos de gestión, en un contexto económica y políticamente globalizado.

procedimientos que constituyen una competencia determinada: a) la negociación del orden social como práctica; b) una estructura cognitiva; y c) la adquisición del lenguaje; ello da como resultado la creación no sólo de una profesión –para el caso que nos ocupa- sino de nuevos conjuntos culturales.

Cuando hablamos de competencia nos referimos entonces a un modelo implícito de “lo social”, es decir al modelo de comunicación, de interacción y del sujeto inherente a este concepto.

Según B. Bernstein (1996), un análisis de la lógica social de la competencia pone en juego los siguientes supuestos:

- que existe una democracia universal de adquisición. Todos los sujetos son intrínsecamente competentes y todos poseen procedimientos comunes. No existe el déficit.
- que el sujeto es activo y creativo en la construcción de un mundo válido de significados y de práctica. Aquí pueden observarse diferencias, pero no déficits.
- que el sujeto se regula a si mismo, en una evolución favorable y este desarrollo o expansión no se adelanta mediante la instrucción formal⁷.
- una visión crítica y escéptica de las relaciones jerárquicas. Esto se deriva del hecho de que, en algunas teorías, la función de los socializadores debería limitarse a la facilitación, la acomodación y la organización del contexto⁸.
- un cambio en la perspectiva temporal. El tiempo relevante surge del punto de realización de la competencia, y éste punto revela el pasado y permite vislumbrar el futuro.

Si bien estos cinco supuestos de la lógica social no necesariamente se aplican a todos los usos del concepto, bien podemos decir que según las teorías de la competencia existe una democracia de procedimiento innata y, cuando no son innatas, los procedimientos surgen de la práctica social y contribuyen a ella, con su potencial creativo.

⁷ Para los socializadores oficiales esto constituye un problema porque la adquisición de estos procedimientos constituye un acto tácito, invisible y no sometido a la regulación pública.

⁸ Las teorías de la competencia tienen un cierto sabor emancipador. Tanto para Chomsky como para Piaget, la creatividad se sitúa fuera de la cultura, al ser inherente al funcionamiento de la mente.

Los críticos ven un marcado idealismo en la lógica de la competencia, particularmente en la aparente abstracción del análisis de las distribuciones de poder y de los principios de control que especializan selectivamente los modos de adquisición y sus realizaciones. Vale señalar que al centrarnos en la competencia nos alejamos de esas especializaciones selectivas y, por lo tanto, se elimina lo macro para centrarse en el micro-contexto.

La comprensión de la lógica social de la competencia⁹ permite distinguir – siguiendo a B. Bernstein– dos modelos de práctica pedagógica: un “modelo de competencia” y un “modelo de actuación”.

A diferencia de lo expresado en la lógica de la competencia, en un modelo de actuación se concede interés a un resultado específico del adquirente, a un texto concreto que de acuerdo con las previsiones construirá el adquirente, y a destrezas especializadas necesarias para la producción de ese resultado, ya sea texto o producto concreto.

Se trabaja sobre la especialización en materias, destrezas y procedimientos claramente explicitados. Las actuaciones de los adquirentes se evalúan, por lo que las clasificaciones entre ellos son fuertes. Hay una mayor regulación de los procesos y resultados. El aprendizaje apunta a incorporar lo que al adquirente le falta lograr. La autonomía no es atributo del sujeto adquirente sino que está subordinada a las directrices que en función de su externalidad, pautan el desarrollo de una práctica, sea que su futuro dependa del mercado y la economía, o en un contexto más introvertido, de las modalidades de actuación definidas por una institución.

Al asumir una posición de agente más que de sujeto, el modelo de actuación alcanza mayor objetividad, lo que le permite medir resultados y en función de ello optimizarlos.

Volviendo a nuestro modelo de competencia, ya pueden establecerse algunas conclusiones que surgen de su comparación con los criterios expuestos del modelo de actuación. Básicamente, sostener competencia implica afirmar la

⁹ Los teóricos de la competencia se preocuparon bastante poco de la educación al elaborar sus teorías. Sus textos crearon unas posiciones, y por regla general, esas se opusieron a las de otros textos del campo intelectual. Estos textos adquirieron su importancia en relación a otros textos, por ejemplo, Chomsky y las gramáticas del CI; Piaget y el conductismo; Garfinkel y el funcionalismo estructural; y las estructuras inconscientes de Levi-Strauss frente a las particularidades de los grupos, entre otros. La competencia tiene raíces epistemológicas divergentes e incluso opuestas y es probable que el elemento en común de todos aquellos teóricos fuese su postura antipositivista.

existencia de diferencias en lugar de déficits; aquellas no dan lugar a clasificación y estratificaciones en función de las actuaciones, sino que los resultados ponen en juego una creatividad común, del grupo en aprendizaje ligada a la emancipación. Las diferencias entre los adquirentes no están sometidas a la estratificación, sino que pueden considerarse aportaciones complementarias para la actualización de un potencial común al grupo. Por lo tanto, el horizonte de autonomía es relativamente amplio, y cuyo límite estará definido por la necesidad de cierto grado de homogeneidad de la práctica. Ello inhibe la posibilidad de pre-fabricar las rutinas y los ejercicios de aprendizaje siendo más difícil de evaluar objetivamente, puesto que son esquemas menos dependientes de un programa pautado y por lo tanto se encuentran menos reglamentados.

Estas condiciones configuran una llamada "pedagogía invisible" (B. Bersntein, 1975, 1977,1990), la cual en su encuentro con las formas pedagógicas en Trabajo Social no ha adquirido primacía¹⁰, entendiendo que aún se fundamentan en la lógica del modelo de actuación para llevar adelante la formación de los profesionales.

No obstante las intenciones para favorecer el desarrollo de un modelo pedagógico de competencia, ello no será posible en la medida en que no se alcance el reconocimiento social previo para que los sujetos desenvuelvan sus competencias. Con ello queremos decir que si no hay competencia social no habrá disposición para las competencias técnicas; así se explica también la continuidad y primacía de un modelo de actuación que puede funcionar aún cuando no se amplíen las oportunidades sociales.

Los modelos pedagógicos se continúan manifestando en los contextos institucionales, determinando modos particulares de organizar los espacios profesionales, y sus criterios de funcionamiento, supervisión y evaluación de resultados.

¹⁰ Aún cuando se han constatado experiencias de transformación radicales en las estrategias pedagógicas aplicadas al campo de la profesión. Tal el caso de la "pedagogía de la liberación" de P. Freire, de importante difusión en nuestro medio.

CAPITULO 4

IDENTIDAD

El problema de la identidad puede abordarse a través de múltiples caminos y perspectivas. La psicología y la sociología de las profesiones son sus dos fuentes principales; a su vez, los aportes de la teoría de la acción, sea desde la filosofía como de la sociología del conocimiento han sido también consultados.

La estrategia de análisis que aquí adoptamos recoge esa diversidad buscando ofrecer un conjunto de presupuestos básicos que guíen su problematización.

Asimismo, independientemente de la posición asumida, se trata de un esfuerzo de urgente realización, dada la escasa reflexión sistemática sobre el asunto desde el colectivo profesional -y particularmente- de su estamento intelectual.

Para pensar en la identidad profesional hay que comenzar pautando un conjunto de condiciones que resulten suficientes para alcanzar una síntesis de las características del quehacer del Asistente Social, denominación que las instituciones utilizan mayoritariamente para definir el puesto de trabajo y función del egresado en Servicio Social o Trabajo Social.

¿Cuáles son las formas en que se expresa nuestra comunidad profesional?

¿Qué puede destacarse en el proceso de formación de la identidad?

En primera instancia, se registra entre los miembros de la comunidad profesional un sentimiento de identificación entre sí y de pertenencia a ese colectivo; asimismo, una vez que se forma parte de la profesión muy pocos la abandonan, tratándose de un status que no cambia, proveyendo además de una imagen de la carrera profesional. Sus miembros alcanzan a compartir valores comunes, una definición de roles y un tipo de lenguaje específico, a veces incomprensible para el exterior. Por último es la propia comunidad profesional la que establece los parámetros de moralidad y sanciones

ejerciendo un poder sobre cada uno de sus miembros, lo que lleva a delinear límites sociales y diferenciadores relativamente claros.

En algunos autores clásicos podemos identificar algunas dimensiones clave de la noción de identidad. Para Erikson (1972) la identidad como problema emerge con fuerza en la medida que las fuentes tradicionales - económicas, raciales, nacionales, religiosas, ocupacionales- están en proceso de aliarse en una nueva imagen del mundo en que la visión de un futuro anticipado y, de hecho, de un futuro en permanente estado de planificación, tomará a su cargo gran parte del poder que en esas esferas poseía la tradición¹¹.

A su vez, la identidad no es estrictamente individual; el aspecto social de la identidad según Erikson debe ser explicado dentro de la dimensión comunitaria en la que el individuo se encuentra a sí mismo, es decir se reconoce como tal. A lo largo de su vida el individuo debe establecer y mantener esa fuerza interna que le permita "reconciliar discontinuidades y ambigüedades" y para esto dependerá en primera instancia del apoyo de los modelos parentales y luego de los modelos comunitarios, sociales.

Existe un período en la vida de un individuo en particular, el tiempo de su juventud, en el que depende de la coherencia ideológica del mundo del que se supone debe hacerse cargo, y en consecuencia se da perfecta cuenta de si el sistema es lo suficientemente fuerte en su forma tradicional como para ser "confirmado", o está lo suficientemente debilitado como para sugerir su renovación, reforma o revolución, lo que va a implicar en ese caso, atravesar por un período de crisis. Haciendo un paralelo, éste es el momento en que elegimos nuestra carrera e iniciamos la primera formación. Aquí entonces, se cruzan variables que podemos denominar de la identidad personal, de la propia historia de vida, con el momento de la vida comunitaria en que vivimos, y con la visión del mundo que traemos y que deberá integrarse a aquellas visiones del

¹¹ Recordemos que las observaciones de Erikson ocurrieron fundamentalmente durante la década del 30 y del 40, y tomaron forma analítica a partir de 1950. Por entonces, la necesidad de conceptualizar la identidad era reflejo de los cambios sociales que se estaban operando en el mundo occidental, en tiempos en que los inmigrantes que se integraban a las nuevas geografías lo hacían movidos por la rápida industrialización que amenazaba por igual a todas aquellas identidades esencialmente agrarias y aristocráticas en sus lugares de origen. El comentario es interesante a la luz de los sucesos actuales y de ciertas semejanzas paradigmáticas, que dan sentido al debate al que asistimos entre universalismos y particularismos, y el "encanto" del multiculturalismo.

mundo que se ofrece desde la formación brindada en la escuelas y universidades. Ello puede explicar en alguna medida el porqué cambia significativamente el perfil de quienes se insertan en la profesión en edad adulta.

La formación de la identidad conlleva conflictos. La naturaleza de estos depende a menudo del pánico latente infiltrado dentro del proceso histórico más general. En el caso de una crisis exacerbada, un individuo o un grupo, pueden perder la esperanza en su capacidad para contener los elementos dentro de una identidad positiva (por ejemplo un delincuente aún no comprometido puede volverse un criminal, o un funcionario no consustanciado con el servicio público, convertirse en un corrupto).

Pueden darse períodos en la historia personal que se vuelven vacíos de identidad; ellos guardan relación con tres formas básicas de la aprehensión humana:

- los miedos, despertados por hechos nuevos, tales como descubrimientos e inventos, o sucesos inesperados que cambian y se expanden en forma radical en la totalidad de la imagen que se tiene del mundo;
- las ansiedades, despertadas por peligros percibidos vagamente como una consecuencia de la desintegración de las ideologías existentes;
- los temores frente a un quiebre o fractura existencial y desprovisto de significado.

Así como nos referimos a la relación individuo-sociedad, podemos abordar el ejercicio profesional en relación con el campo institucional creado en la sociedad para atender a los problemas de "lo social".

Las instituciones de bienestar son para los Trabajadores Sociales fuente de significados con los que pueden entrar en conflicto, y en cuyo marco se produce una nueva internalización de valores y su objetivación en productos esperados. Hay aquí también una nueva fuente de inconformismo y de conflictos de identidad. Para Berger y Luckman (1968) la transmisión del significado de una institución se basa en el reconocimiento social de aquella como espacio de "solución permanente" a un problema "permanente" de una colectividad dada. Por lo tanto, los actores potenciales de acciones

institucionalizadas deben enterarse sistemáticamente de esos significados, lo que implica una determinada forma de proceso educativo.

De alguna manera, el proceso educativo que moldea a los trabajadores sociales en un país, procesa en los educandos los problemas que atañen a la sociedad así como los espacios institucionales desde los que se diseñan las respuestas a ellos.

Al desempeñar roles los individuos participan en un mundo social; al internalizar dichos roles ese mundo cobra realidad para ellos subjetivamente. Los roles representan a las instituciones, es decir que posibilitan que ellas existan, una y otra vez en la experiencia de individuos concretos; cada rol brinda acceso a un sector específico del acopio total del conocimiento que posee la sociedad.

Los comportamientos aprehendidos y esperados pueden reificarse, cosificarse al igual que las instituciones; en cuyo caso el individuo, en este caso, el profesional puede llegar a externalizar todo lo que ocurre a su alrededor, alegando que al respecto no le cabe responsabilidad alguna. A esto nos referiremos más adelante al desarrollar el tema de la alienación.

En otro orden, la identidad se postula como una categoría histórica, social y política, lejos de raíces filosóficas y metafísicas. En ese contexto, la identidad profesional, no podría confundirse con lo idéntico, ni tampoco con lo igual y mucho menos con la uniformidad; se visualiza como una categoría dinámica, construyéndose permanentemente en el enfrentamiento con las contradicciones de la realidad y en medio de los determinantes sociales (M.L. Martinelli, 1992). No obstante la connotación de construcción permanente, según la autora esgrime con centralidad la tesis de una "identidad atribuída" con peso suficiente como para opacar otras posibles intenciones.

Esta identidad atribuída resulta impuesta al Servicio Social (término usado en el Brasil, país de origen de la autora) por la clase dominante como estrategia para garantizar la expansión del capital, inhibe la creación de un proyecto profesional propio, posicionando a la profesión como,

"una profesión complementaria al servicio de terceros, representando permanentemente formas mistificadas de represión y control". (M. L. Martinelli, 1992: 167)

Resumiendo el conjunto de aportaciones revisadas, podemos decir que Trabajo Social se ha constituido históricamente en una actividad profesional,

- cuyo compromiso primario se establece a partir de una relación de cuidado por el usuario (de allí que algunos planteen la categoría de “profesiones de cuidado”, las “caring professions”),
- asimismo, que ese cuidado es personalizado,
- de ello se deriva que las necesidades del usuario preceden cualquier decisión en el marco de la intervención profesional,
- que se trata de una ocupación imbuida de una ideología de servicio hacia el otro (sea desde la idea de vocación, de compromiso político, religioso, etc),
- con un ethos profesional profundamente centrado en el cliente-usuario, basado en el respeto por la individualidad, el no-juzgamiento y su autodeterminación.

Estas o cualquier otra característica se consolidan en el trabajo, único medio por el cual la profesión llega a constituirse en un colectivo, en una comunidad de sentido. En ese sentido, Trabajo Social como el conjunto de las profesiones forman parte del sistema de organización del trabajo, habiendo adquirido en la última mitad del presente siglo un reconocido nivel en la escala de prestigio en el marco del sistema ocupacional.

No obstante estas premisas, cuando se comienza a analizar el tipo de empleo profesional surgen los primeros conflictos de identidad. Los siguientes postulados intentan dar cuenta del estado del debate y de las diferentes posiciones asumidas en torno a la identidad profesional.

El primer problema trata de cómo discernir entre los determinantes de la identidad profesional; los que se han sido buscados en general, en los orígenes de la profesión.

Pueden considerarse tres enfoques principales. Dos son de base histórica, en el marco de la ruptura creada por la Modernidad, y un tercero de carácter evolucionista.

En la variante social-demócrata, Trabajo Social es el producto de los procesos de industrialización y urbanización que ordenaran el desarrollo del mundo

capitalista. La profesión emerge como un resultado de la creciente complejidad y diferenciación de la división social del trabajo; la policía, la iglesia y la medicina ya no son suficientes para dar respuesta a las necesidades sociales lo que lleva al desarrollo de diversas profesiones. Una amplia gama de intervenciones en la vida de los ciudadanos son cada vez más necesarias, sean con el propósito del control o del desarrollo social. Nuevas formas organizadas de ayuda y asistencia se requieren para reemplazar el cuidado brindado hasta entonces satisfactoriamente por la familia y la comunidad de origen, pero que ahora resultan debilitadas o insuficientes.

En la variante radical se concibe a Trabajo Social como parte del aparato del Estado capitalista. Este último tiene como principal objetivo sostener los intereses de la clase dominante en la sociedad; así la profesión está inmersa en una relaciones de poder que la ubica en una posición esencialmente contradictoria. Por un lado, trabaja con los grupos más desfavorecidos en el marco de una sociedad intrínsecamente desigual e injusta; pero al mismo tiempo colabora en perpetuar ese patrón societal contribuyendo a la internalización de la ideología dominante, y cercenando la posibilidad de la emergencia de movimientos sociales alternativos.

En la tercera variante que llamaremos evolucionista, Trabajo Social revista un proceso de tecnificación, de profesionalización de una práctica muy antigua. Existiría un hilo conductor que es el germen de las actividades que se denominan profesiones de ayuda ("caring professions"), conservando más allá de su *aggiornamento*, los principios y valores fundacionales. Como aspecto esencial a su núcleo identitario predomina el plano de los valores en una dimensión teleológica y metafísica. Se podría afirmar que aquellos se enraízan en los valores humanistas y judeo-cristianos, y en una firme convicción vocacional, esto es: *"donde prima el ser sobre el propio saber"* (C. Yazbek, 1999). En este marco, así como se reconoce el tránsito hacia la profesionalización, algunos analistas observan el camino actual hacia la "des-profesionalización" (R. Sibeon, 1990)¹².

¹² La tesis de R. Sibeon se basa en un análisis empírico a partir del cual, el autor advierte que el conocimiento teórico de las ciencias sociales utilizados por el Trabajo Social, se mantiene en un nivel de indeterminación tal, que debe ser permanentemente negociado entre los diversos actores profesionales y no-profesionales que participan en el campo de la acción social, por lo que el conocimiento pierde centralidad, constituyendo un factor significativo en el tránsito hacia la des-profesionalización del Trabajo Social moderno; en The sociology of the caring professions; The Falmer Press, 1990, Londres

Su posterior expansión con el advenimiento del Estado social y benefactor, constituyen un legado que emerge en el presente a través del debate sobre la especificidad profesional y su dependencia del Estado.

Ciertamente desde la configuración de los Estado nacionales, el aparato estatal constituyó un factor determinante en la profesionalización de la asistencia social, ampliando el campo de trabajo profesional en función de las nuevas formas de enfrentamiento de la cuestión social. La profesión encuentra sentido en los mismos fundamentos de la intervención estatal.

El desarrollo del capitalismo, requería desde sus primeras etapas mercantilistas, de una institución que pudiera regular los espacios sociales en torno a la libre contratación de la fuerza de trabajo. No obstante, la liberalización del mercado de trabajo fue sólo una ilusión del pensamiento liberal que duró muy corto tiempo en el mundo real, en condiciones en que no se constató la autorregulación del mercado y emergió la necesidad de un orden social que lo contenga;

“El orden económico es sólo una función del orden social en el que se contiene... Los efectos sobre la vida de la gente fueron terribles. En efecto, la sociedad humana habría sido aniquilada si no hubiesen existido medidas contrarias, protectoras, que minaban la acción de este mecanismo autodestructivo” (K. Polanyi, 1944: 80, 84).

Por lo que se impuso la necesidad de autoconservación de la sociedad, a través de estrategias de regulación de los procesos económicos y sociales: es en esta finalidad que encuentra razón de ser la tarea profesional.

Otro determinante de la identidad profesional refiere a los mecanismos de regulación profesional.

Como ya lo adelantáramos, vamos a concebir lo profesional como un carácter atribuible a una determinada identidad. En tanto carácter, se va constituyendo a partir de la formación de una “comunidad de sentido y convicción” la que —a diferencia de la “comunidad de vida” (P. Berger, T. Luckman, 1995) en la que nacemos y nos criamos— responde a una lógica de distinción funcional, de orientación instrumental hacia la función de la asistencia social en la

organización capitalista y estatal, la que emerge en sus inicios con una misión censora, moralizadora y pedagógica.

En su trayectoria histórica, la profesión va conformando un acervo de conocimientos, experiencias y principios valorativos, contando con instituciones cada vez más especializadas, encargadas de producirlos, administrarlos y resguardarlos.

Para quien se incorpora al Trabajo Social, la profesión le ofrece esquemas de interpretación de los problemas sociales, orientaciones para la acción y un sistema de valores.

Esta tarea de alcanzar una cierta convergencia e identificación con un modo de pensar y de actuar profesional, resulta del trabajo de instancias institucionales de regulación y de los mecanismos particulares con que cumplen –bien o mal– su función. Aquellas corresponden a las organizaciones profesionales, las unidades académicas, los centros de estudios e investigación; sean organizaciones más o menos formales, de enseñanza superior, las que resultan de una agregación asociativa, o las que en virtud de su legitimidad reconocida por el colectivo, procesan y aseguran por un lado la permanencia de la profesión (tanto en lo que hace a su definición social como a los procesos y espacios del ejercicio profesional), así como los contenidos teóricos, ideológicos y políticos que son desplegados y articulados en los discursos básicos de la profesión.

Su función reguladora y normativa puede entenderse como la transformación que a través de esas instancias y mecanismos, se realizan a partir de enunciados divergentes en discursos contextualizados y convergentes, generalmente en direcciones que resultan hegemónicas para su tiempo. Ellos son reforzados por la literatura producida en la profesión, aportando pautas para el análisis teórico (fundamentalmente escrito), que no siempre consigue formularse en la práctica (en base a un discurso generalmente hablado).

No obstante el valor analítico de estos argumentos, si detenemos aquí la reflexión podríamos caer en una visión simplificadora de los problemas que presenta el ejercicio profesional. Este no puede considerarse un reflejo de las directrices dominantes en cada época. Nos falta resolver el cómo cada sujeto orienta su quehacer cotidiano y construye al mismo tiempo, su identidad profesional.

Al respecto, vamos a considerar con suficiente carácter explicativo, la idea de un proceso de selección (al interior de cada sujeto) en base a parámetros de distinto tipo, sea teórico, ideológico, ético, que se activa ante las contingencias que deparan las coyunturas y circunstancias particulares. Estamos afirmando que dicho proceso selectivo se nos hace evidente cuando hay problemas, es decir, cuando las situaciones presentes nos exigen nuevas respuestas diferentes a las de rutina. Si observamos esos momentos, difícilmente hallemos una manifestación “en bloque” acerca de una determinada orientación a seguir; por el contrario, los profesionales recogen fragmentos de diferentes discursos y construcciones teórico-prácticas, y los articulan en función de las necesidades prácticas y de manera básicamente instrumental. Los fragmentos seleccionados pueden responder a esquemas conceptuales vigentes en las más diversas concepciones que se mantienen en el Trabajo Social.

Si la situación de trabajo exige una respuesta urgente, en la inmediatez puede aparecer un discurso bastante desarticulado y muchas veces de baja calidad y consistencia ante la exigencia del actuar profesional, toda vez que la investigación y producción intelectual divulgada responde sólo a una parte de la realidad empírica que ha sido tematizada.

Esta reflexión nos remite a lo que reiteradamente se repite en las apreciaciones de los colegas, como la *“la falta de articulación entre teoría y práctica”*. Incluso, su relevancia como problema de la disciplina lo transforma en un aspecto de la identidad profesional en la medida en que los profesionales se sienten identificados con ello. Al respecto, algunas investigaciones aportan conclusiones que señalan que a más variada gama de referencias discursivas aplicadas a los diversos aspectos de la práctica, mayor probabilidad de desarticulación; como contrapartida de lo que ocurre en los espacios de trabajo profesional que exigen,

“un alto grado de especialización (sea temática, metodológica, etc.) es posible identificar discursos integrados a concepciones teóricas y a actitudes consideradas práctica y éticamente coherentes” (R. Gentilli, 1998: 34).

Ahora bien, cuando antes planteamos un proceso selectivo, iniciamos –sin explicitarlo– un tránsito desde el plano organizacional, propio del colectivo

profesional y de sus formas de autoregulación, hacia un plano individual. Ello nos obliga a pensar en otros determinantes de la identidad que nos remiten al sujeto profesional.

Si la identidad no sólo es un proceso a través del cual internalizo lo ya establecido (identidad atribuida), entonces puede concebirse su reformulación en tanto una cuestión de “práctica” de cada sujeto singular y activo, en la respuesta a las preguntas “qué y cómo quiero ser” dependiendo en buena parte de su “voluntad” para serlo.

Si el peso de la determinación está puesto en los mecanismos colectivos de autorregulación, entonces ¿cómo entender los distintos posicionamientos, reacciones, resistencias que asumen los profesionales? ¿Cómo explicar lo distintivo entre colegas si consideramos que han pasado por un similar proceso de socialización y son parte activa de las mismas instancias de regulación profesional?

Para un católico, para un judío, para un médico no sólo bastan la pautas que enmarcan su nacimiento, la herencia o el legado familiar, político, ideológico. La identidad de serlo depende en buena parte de sí mismo. Son opciones frente a cualidades subjetivas¹³, y no se refieren ni al presente ni al pasado, sino al futuro. Estas cualidades a las que estamos refiriendo son las que Aristóteles llamaba “disposiciones”, es decir, unas capacidades (como potencialidad) para actuar de cierto modo, las que a su vez se puede adquirir sólo por actuar de ese modo.

La identidad es un problema de predecesores y de sucesores.

La identidad se convierte en el hilo conductor de la historia de la profesión. Conformar un universo simbólico, cuya importancia radica en que ordena la historia y ubica todos los acontecimientos colectivos dentro de una unidad coherente que incluye el pasado, el presente y el futuro.

¹³ Las cualidades objetivas (de género, de status, de clase) inciden en la medida que determinan un contexto de desarrollo del sujeto y de sus oportunidades vitales, más su existencia no elimina el ejercicio de la voluntad, en un marco de consideración por el valor de la autodeterminación.

Con respecto al pasado, construye una memoria que comparten todos los individuos de la colectividad, y con respecto al futuro establece un marco de referencia común para la proyección de las acciones individuales y colectivas. De esa manera, ese universo de ideas y experiencias vincula a los sujetos con sus antecesores y sus sucesores en una totalidad significativa: sólo así, todos los miembros pueden concebirse ellos mismos “pertenecientes” a un espacio social reconocido que ya existía antes que ellos nacieran y que seguramente les sobrevivirá.

Por lo tanto, la negación, el vacío de etapas significativas en la historia del quehacer profesional ataca los fundamentos de la identidad tanto como la falta de proyección hacia el futuro. El rescate de sus protagonistas se convierte en una tarea fundamental.

Para ello también hace falta cierta humildad. La generación del presente suele perder de vista a los antecesores, a quienes las más de las veces identifican con esas prácticas tan vergonzantes, bajo las distintas formas del oficio del asistente social. Por otra parte, caen en la tentación de creer que todo se encuentra bajo control sin siquiera reconocer lo complicado, lo confuso, lo impuro, lo vago, del mundo tal cual es.

La identidad no se realiza armónicamente en su trayectoria histórica, sino que en ella, desenvuelve conflictos de legitimidad, de control de las divergencias y de renovación.

Contar con un universo simbólico compartido, presupone reflexión teórica por parte de quienes en alguna circunstancia histórica consideraron que el orden social-institucional exigía una transformación. El aceptar ese universo y compenetrarse en él por parte de los miembros del grupo, ya implica un primer grado de legitimación.

En la medida que el universo simbólico legitima el orden institucional en su más alto nivel de generalidad, la teorización acerca del universo simbólico puede ser descrita como legitimación en segundo grado. Todas las legitimaciones, desde las más sencillas legitimaciones pre-técnicas de significado institucional pueden describirse como mecanismos para el mantenimiento de universos; los que

como puede advertirse, requieren en buena medida de una cierta sofisticación conceptual desde el principio.

Los varios niveles de legitimación de universos simbólicos no pueden descender al nivel pre-teórico, por la simple razón de que un universo simbólico es de por sí un fenómeno teórico y sigue siéndolo aún cuando se lo sostenga sencillamente.

Dadas las tensiones inevitables en los procesos de institucionalización y por el hecho mismo de que todos los fenómenos sociales son construcciones producidas históricamente a través del comportamiento humano, no existe sociedad ni prácticas sociales que puedan concebirse como totalmente pre-establecidas, de modo que siempre hay espacio para el cambio.

La transmisión de un universo simbólico de una generación a otra plantea los problemas que con inherentes a los relacionados con la tradición en general.

Como decíamos, el universo simbólico no solo se legitima sino que también se modifica mediante los mecanismos conceptuales contruidos para resguardar el universo "oficial" contra el desafío de los grupos "divergentes". Ello es así puesto que los mecanismos conceptuales para el mantenimiento de los universos son en sí mismos productos de la actividad social, como lo son todas las formas de legitimación, y rara vez pueden entenderse separados de las demás actividades de la colectividad que se trate.

El enfrentamiento entre universos simbólicos alternativos implica un problema de poder: si dos grupos o visiones se enfrentan y cada una de ellas posee universos en conflicto, ambas desarrollarán mecanismos conceptuales destinados a mantener sus respectivos universos y posiblemente uno prevalezca, dependiendo de su grado de poder o de la habilidad teórica de sus legitimadores.

Por sobre esta dinámica, existe un mecanismo de renovación de generación en generación aprobado y escasamente discutido que se realiza a través de los llamados sistemas de iniciación a la profesión. En este caso, el flujo de entradas puede ser controlado, así como la salida de ese circuito. Al respecto, pertenecer a la categoría profesional implica alcanzar una certificación que sólo se otorga a quienes hayan pasado con éxito determinadas etapas de formación (en la actualidad, básicamente de tipo universitaria).

Con lo expuesto, vuelve a señalarse la existencia de un ejercicio de la voluntad en la medida que este tránsito supone un esfuerzo del postulante en el sentido de una actuación deliberada para formar parte de ese grupo profesional.

La idea de la autonomía profesional, así como con los criterios y valores aceptables provistos por la misma organización profesional, deben comprenderse a partir de la forma en que las profesiones emergieron en las universidades medioevales, particularmente dos: el derecho y la medicina.

A lo ya dicho acerca del problema de la autonomía del trabajador social, resulta también indispensable conocer la forma histórica en que las nuevas profesiones incorporaron los parámetros de las más antiguas (derecho y medicina) en lo que hace a la monopolización de una forma particular de expertez, a la determinación de límites sociales para establecer pautas de cualificación y carácter del entrenamiento, como a una ideología del servicio público y el altruísmo, que proclamaban para esas profesiones el compromiso para con los más altos objetivos que superaban los del mero interés económico particular.

En ese esquema, las asociaciones profesionales eran las encargadas de velar por el cumplimiento de tales criterios internos de funcionamiento. Una consecuencia de estos mecanismos en aquellos casos exitosos ha sido el incremento constante de poder político en el mercado de trabajo para sostener el status profesional y obtener cada vez mejores recompensas por los servicios profesionales. Sólo basta con detenerse un poco, para preguntarse porqué Trabajo Social no alcanzó tales logros como profesión.

Un posible respuesta al interrogante puede comenzar a deslizarse al considerar una incorporación idealizada de las características de las profesiones arquetípicas (derecho y medicina) alrededor del valor del servicio público, aunque oscureciendo las formas en que aquellas profesiones actuaban como agentes del control social, llevando a una falta de conciencia de las estructuras y dinámicas del poder.

Asimismo, si la autonomía profesional no es un estado sino un proceso por el cual determinados grupos con saberes especializados van ganando autonomía

y dominio sobre otros grupos ocupacionales, entonces puede en este sentido argumentarse que mientras la profesión permanecía protegida desde sus orígenes por las "profesiones madre", se generaban al mismo tiempo, situaciones de "intrusismo profesional", evidenciando un colectivo profesional no comprende la tarea de ganar espacios, pues por contrario parece perderlos¹⁴.

También suele explicarse la identidad por el carácter femenino de la profesión. Sin embargo ello afecta más al status que al rango de autonomía profesional.

De allí, puede explicarse cierto grado de subalternidad respecto de otras profesiones, entendiendo que el problema del status se asocia al reconocimiento social y sus derivaciones (salario, ubicación en la jerarquía social, prescindibilidad, etc.). Ello no presenta necesariamente consecuencias sobre el grado de autonomía profesional. En todo caso, la autonomía puede verse erosionada cuando lo femenino se halla vinculado con la idea de una práctica basada en un conocimiento que las mujeres "naturalmente" poseen, en una práctica que se reconoce como fundada en el sentido común y que por lo tanto no permite el desarrollo de un cuerpo de conocimientos que sostenga una cierta expertez profesional.

En definitiva, se afirma que existe una diferenciación entre subordinación y grado de autonomía, y que tales situaciones no explican rasgos de la identidad profesional bajo una misma interpretación causal.

¹⁴ Un caso preocupante es la sustitución progresiva de los trabajadores sociales por psicólogos sociales, quienes aún con una endeble formación, no encuentran resistencias en un Trabajo Social que parece no darles batalla. Ello no ocurre con el caso de la psicología, ya que por el contrario refuerza sus estrategias de ampliación del campo profesional así como la defensa de sus recursos profesionales en comparación con otras noveles formaciones en el campo de lo social.

CAPITULO 5

ALIENACION

Pensar la alienación en Trabajo Social ha sido una tarea bastante solitaria ya que respecto de la disciplina, escasas son la producciones que desarrollan la cuestión. De modo que, el presente capítulo es preliminar y es así como debe ser leído.

Tiene como objetivo motivar la reflexión, entendiendo que un estudio centrado en la noción tendría un alto potencial explicativo para dar cuenta de aquellas situaciones que solemos describir como de escasa satisfacción laboral, dudosa autonomía profesional o de baja seguridad frente a la tarea que el profesional emprende, respecto tanto de sus resultados como del devenir del propio proceso. Aún desde perspectivas teóricas diversas, la alienación encuentra estrechos vínculos con la identidad.

Si la identidad se construye a partir del trabajo, entonces la conciencia que se tenga sobre el quehacer profesional es fundamental. Si no somos poseedores del proceso de trabajo en su conjunto, el profesional participa desde su actividad particular contribuyendo al objeto general de dicho proceso. Ahora bien, si no me identifico con esa particular porción de la realidad en la que voy a intervenir con una cualidad específica, entonces será difícil poder encontrar un sentido a la acción misma. Por otra parte no todo trabajo resulta en creación de valor, en transformación. En la medida que esto sea un rasgo recurrente del quehacer, mantendrá un sentido alienante para el profesional que lo realiza. Los problemas de identidad resultan en fuente de alienación.

La tesis expuesta por M. L. Martinelli (1992)¹⁵ refuerza el valor explicativo de dicha relación, descrita desde su enfoque como una trayectoria que desde una ausencia de identidad, se inhibe la formación de una conciencia social del colectivo profesional, y ello conduce a una práctica alienada y alienante.

¹⁵ Se trata de los pocos textos que en la última década del siglo encaran el problema con rigurosidad, desde la particular perspectiva marxiana.

La falta de percepción de sentido a la que aludimos puede visualizarse también en los problemas de reconocimiento de los productos de la intervención, del valor de uso creado a partir del trabajo profesional. Ello se ha contrastado en las respuestas obtenidas de nuestros entrevistados, lo que nos lleva a señalar con preocupación que la imposibilidad de objetivar la relación entre lo que fuera señalado como finalidad por un lado, y las dificultades para definir los resultados o productos, dan cuenta de la poca claridad en "lo buscado" a través de la intervención profesional.

Ello puede generar serias incompatibilidades entre el diseño del proceso de trabajo, que va finalmente a materializarse, a objetivarse en resultados y productos, según los estados deseables buscados y definidos por los objetivos en el marco de la finalidad.

Después de todo lo dicho, cómo visualizar un trabajo no alienado? Las variantes son muchas, aunque coincidiremos que se trata en primer lugar de un trabajo en el que podamos implicarnos afectivamente, sin disociaciones; en segundo lugar, definido a partir de la identificación con un tipo de profesión y profesional; un trabajo sustanciado a partir del respeto por uno mismo, de modo que pueda constituirse en objeto de reconocimiento moral y social.

Desde estas consideraciones, ahondaremos un poco más en el problema.

Pueden distinguirse cuatro formas de alienación: impotencia, pérdida de significado, aislamiento y alienación propiamente dicha.

Según R. Blauner (1964), primero una sensación de creciente impotencia se traduce luego en pérdida de la capacidad para entender el sentido de la intervención en una situación dada, lo que deriva en una confusión de significados. El aislamiento posterior caracteriza un repliegue hacia una actitud extremadamente individualista. Por último, la alienación propiamente dicha expresa la pérdida de significado general del acto de trabajo profesional, así como la posibilidad de encontrar en éste un motivo de orgullo e identificación.

Puede concebirse la alienación como “una falta de percepción de sentido”; como tal, no implica la percepción de una “falta de sentido”, ya que sólo el sentido puede ofrecer una motivación para la acción.

El reconocer estructuras de sentido lleva a destacar el papel de la “conciencia” (R. Nozick, 1993; A. Schutz, 1932; T. Luckmann, 1992) como núcleo conceptual fundamental. La conciencia no es nada en sí, sino que siempre es conciencia de algo. Ese “algo” se conforma de vivencias y experiencias, por eso es también conciencia de los otros. Estas se encargan de la atribución de significados que luego nos ayudan a explicar el límite de lo posible para cada hombre singular. Ello no implica dejar de reconocer que hay un círculo de posibilidades reales compartidas por todos los hombres o por un determinado tipo (hombres contemporáneos, hombres latinoamericanos, mujeres, profesionales, trabajadores de la educación, etc.), pero es -sin embargo- desde esa conciencia individual que dicho en términos de Schütz, se “padece lo impuesto” y se decide “hacer lo disponible”.

También es posible identificar un proceso bien definido por el cual cada persona da sentido a su acción (vivencias), construyendo así experiencias significativas - en el orden subjetivo- que luego serán susceptibles de ser integradas al universo más amplio de las experiencias de “los otros” -en el orden intersubjetivo-.

Esta segunda instancia en el plano de la intersubjetividad se materializa en el intercambio de experiencias y en la tarea de crear y sostener espacios de socialización profesional. Como resultado de esas experiencias surgen determinadas creencias acerca de las situaciones vividas.

Las creencias, a pesar de parecer estáticas (para permitir apelar a ellas siempre que sea necesario), presentan un rasgo dinámico que posibilita adaptarse a los cambios irregulares del mundo a través de ciertos mecanismos. Todo ello resulta de sumo interés al momento de analizar diferentes sistemas de creencias que poseen determinados grupos humanos, incluso entre generaciones.

Dado que las creencias además no son “verdades puras”, cabe preguntarse ¿cuándo debemos fiarnos de ciertas creencias y cuáles son las razones que le confieren a las mismas determinada confiabilidad?

Ahora bien, volviendo al tema inicial, ¿para qué sirve la conciencia? La toma de conciencia de determinadas experiencias, como ya hemos dicho, implica un proceso de selección de unas vivencias en lugar de otras. Dichas vivencias, producto de acciones, se agrupan alrededor de determinados principios¹⁶ que las ubican bajo rótulos generales; dicha generalización es la que permite un tratamiento similar a las acciones pertenecientes a un mismo grupo, y sirve a tres funciones:

-funciones intelectuales : una primera función intelectual general que tienen los principios (o en otras palabras, las teorías generales) es la “justificación ante los otros” ; ésta resulta convincente ya sea “por el atractivo aparente de los principios” o por “reclutar otros casos ya aceptados en apoyo de una posición propuesta para el caso presente”. Además de dicha justificación, también una persona puede (mediante esta función) someter a test su propio juicio o robustecerlo.

-funciones interpersonales : los principios de otras personas permiten predecir algunos aspectos de su conducta , pues las acciones que ellos están dispuestos a ejecutar (siguiendo sus principios) facilitan “las interacciones y el trámite social” así como los propios proyectos personales. Todo ello se deduce de un presupuesto : que toda persona dotada de principios se atenga a los mismos aún inducida y tentada a desviarse de ellos.

-funciones personales : en este sentido, los principios pueden constituirse en una de las vías por las que una persona pueda definir su propia identidad, brindándole cierta seguridad ontológica, sentimientos de integridad y coherencia interna, especialmente cuando estos principios se sostienen en el transcurso de un período de tiempo, dotando de la misma coherencia a las acciones que realice. Así como desde la función interpersonal los principios dan garantías al otro, desde esta función “me permite contar con cierta conducta de mi yo futuro”.

Estos principios adquieren significación en relación al comportamiento del colectivo profesional y de los sujetos profesionales, a los fines de analizar la

¹⁶ “Los principios son mecanismos de transmisión de probabilidad o apoyo, los cuales van desde los datos o los casos, a través de los principios, hasta juicios y predicciones acerca de nuevas observaciones o casos cuyo status resulta, por otra parte, desconocido o menos cierto”. Nozick, R.; La naturaleza de la racionalidad; Paidós, Barcelona, 1993, p. 23

puesta en escena de determinados métodos y saberes y en la construcción de la trayectoria de toda acción social.

Así hemos visto unas categorías generales como conciencia, vivencias, experiencias y principios que permiten dar sentido a la práctica profesional.

La alienación también puede ser concebida como una falta de autorrealización.

La autorrealización puede definirse como la actualización y exteriorización plenas y libres de las capacidades y habilidades de la persona. Aún cuando no pueda ser plena (pues el potencial es infinito), debe ser necesariamente libre, siendo incompatible con la coerción.

El concepto connota dos momentos: uno se autorrealiza primero porque es artífice y al mismo tiempo la propia materia prima. Estamos dotados de ciertos talentos y capacidades naturales y, por otra parte, de un deseo de desarrollarlas.

Asimismo, no debe plantearse este sentido en su aspecto más utópico; la libertad de autorrealización no significa que una buena sociedad vaya a garantizar a todos el derecho a desarrollar sus motivaciones, intereses o deseos. Los sujetos podrían tener que elegir otros objetos o líneas de autorrealización si es que no pueden encontrar los recursos para la opción primariamente elegida: lo importante de todos modos, es que seguiría siendo su elección y no la de otros.

Asimismo, podemos extraer dos nociones derivadas. La autorrealización como "autoactualización" en el sentido de Aristóteles, implicando el proceso de transformación de una potencialidad en actualidad¹⁷; y como "autoexteriorización" en el sentido hegeliano, como el proceso mediante el cual la capacidad del individuo se hace observable por otras personas. El sujeto sitúa sus capacidades en el dominio público, con el riesgo y los beneficios que ellos implica.

Pensar la alienación en esta perspectiva puede ser a su vez entendida de maneras diferentes. Podría significar la falta de autorrealización, aunque también la falta de oportunidades para la autorrealización, o de otro modo, falta del deseo por la autorrealización. Podemos entonces preguntarnos, ¿qué nos ofrecen los

¹⁷ Proceso que en realidad se descompone en dos partes: el primer paso es el desarrollo de una capacidad potencial hasta convertirla en actual; el segundo es el despliegue de la capacidad.

espacios profesionales? En algunos casos podemos obtener un máximo de integración, o de eficacia con un mínimo de autorrealización; o también puede darse la relación inversa. En esto no hay medida moral que nos indique lo que es mejor, porque si la hubiera, ¿sería mejor para quién?

La alienación también puede ser entendida como falta de autonomía.

La perspectiva busca responder al carácter de nuestras decisiones. Libres y racionales parecen ser los rasgos esperados en el contexto en que nos movemos. No obstante, señalamos con anterioridad que somos una profesión definida por el usuario. Ello significa que la autonomía no puede valorarse en función de nuestras decisiones, sino en relación con aquellas asumidas por nuestros destinatarios. También nos desenvolvemos en un marco institucional que impone también sus necesidades y decide en consecuencia. ¿Cómo describir entonces el espacio de autonomía profesional?

En primer lugar, y como ya lo señaláramos, la autonomía supone un rango de competencias determinadas; si una profesión pretende obtener la confianza de la sociedad, tiene que acreditar algún tipo de competencia para resolver eficazmente algún tipo de problemas. Un profesional es aquel que de una forma fiable ofrece a sus usuarios (tanto empleadores como clientes) una determinada expertez. Su compromiso es por lo tanto hacer lo mejor que pueda por sus usuarios y sus empleadores a fin de mantener de ese modo su utilidad social. Pero, asimismo, se trata de una actividad dirigida a prestar una ayuda que es valorada en la medida que no se impone, pues está fundamentalmente dirigida a resolver los problemas que sus clientes le plantean y de la forma en que ellos lo plantean. El deber de respetarlos es la garantía que la profesión ofrece: sin esa garantía pocas personas estarían dispuestas a solicitar los servicios profesionales. Este incipiente conflicto puede agravarse en razón del medio institucional, por cuanto como ya dijimos, la profesión se enmarca en un proceso de trabajo mayor de donde extrae recursos para su desenvolvimiento.

Por último, pensar la autonomía profesional y su déficit en tanto fuente de alienación, significa ahondar en la propia naturaleza del proceso de ayuda profesional, que se mediatiza a través de una relación personal con el cliente.

Des-profesionalización y paternalismo son dos de los aspectos más recurrentes al observar las formas de alienación profesional en su relación con el problema de la autonomía.

En la perspectiva marxiana, alienación remite a una consecuencia del modo de producción capitalista. La alienación profesional es vista en analogía con la noción de trabajo alienado.

Alienación es el proceso social por el cual la humanidad en su reproducción, produce su propia deshumanidad, su propia negación en cuanto ser humano. Es la construcción social de la deshumanidad por los propios hombres, indicando el hecho que los hombres no pueden reconocerse o apropiarse de los objetos o de las relaciones que ellos mismos crean.

Ello no sólo es resultado del desarrollo de las fuerzas productivas, de la propiedad privada y de la intensa división del trabajo, sino que agrega una forma adicional de dominación, en la que el asalariado que ya había perdido parte de los producido en virtud de su apropiación por el capital, también pierde ahora toda autonomía y satisfacción personal en el trabajo. En este sentido, puede asociarse una alienación como frustración y una alienación como sometimiento.

Es este último aspecto el que particularmente interesa pues añade la creencia que la explotación, la apropiación es legítima. Como señala, J. Elster (1986: 59),

“la eficacia de la explotación capitalista descansa en su habilidad para perpetuar las condiciones bajo las que aparece como moralmente legítima... La alienación en este sentido no ofrece a los obreros motivación para abolir el capitalismo: al contrario, erosiona dicha motivación”

De eso se trata, cuando M. L. Martinelli en el texto ya citado, señala respecto de Trabajo Social la manera en que su práctica alienante fortalecía en los usuarios la ilusión de que el Estado nutría un paternal interés por sus ciudadanos. Asimismo, establecía una relación entre el carácter urgente de las respuestas profesionales con la impronta que la actuación inmediata dejaba en términos de acción espontánea y alienada.

La alienación presente en la sociedad capitalista penetra en la conciencia de los agentes profesionales, impidiendo a estos estructurar su conciencia social (que es en este contexto, conciencia política).

De la identidad atribuída la autora deriva un ejercicio profesional alienante y alienado, que se resuelve a partir del reconocimiento de su tesis principal: concretamente postula que en un movimiento circular y acumulativo, la ausencia de la identidad profesional fragiliza la conciencia social del colectivo profesional, determinando un percurso alienado, alienante y alienador de práctica profesional. Identidad y conciencia social son los factores que pueden superar la alienación.

Este proceso se detalla en analogía con el desarrollo de aquel que va de la condición de clase a la conciencia de clase, en cuyo tránsito la clase trabajadora adquiere claridad para discernir la naturaleza de su papel transformador, revolucionario. Del mismo modo, una identidad consolidada favorece el dominio de la condición de clase; siendo requisito alcanzar la conciencia de clase, en este caso, la conciencia de su papel en alianza con los trabajadores, identificada por la autora como una *"práctica política y social auténtica"*, al servicio de los dominados.

Por último, encontramos una acepción de alienación concebida como externalidad.

Aquí buscamos recrear una reflexión que encuentra bases en los aportes de M. lamamoto entre otros, señalando como punto de partida la condición del ser asalariado.

Ser asalariado significa vender la fuerza de trabajo y aceptar las definiciones institucionales que se espera para el puesto de trabajo. Son estas prescripciones las que el profesional transforma en acto durante su jornada de trabajo. Ello significa que su actividad se halla condicionada por la dimensión propia de la dinámica institucional, por las políticas sociales y por las expresiones concretas de la cuestión social. Estas se convierten en parte de su quehacer de modo que el profesional se ve obligado a tomar conciencia de ellas. En la medida en que sean percibidas como externalidades en lugar de elementos constitutivos de la experiencia profesional, mayores probabilidades de convertir esa práctica en una práctica alienada.

Así planteado, tiene además algunas derivaciones interesantes vinculadas a la responsabilidad, en una responsabilidad que se asume o que se externaliza, y con la valoración de los recursos en tanto que si las limitaciones son externas al servicio social, también lo son las posibilidades. Es en el marco de estos límites que se desenvuelve la autonomía profesional, por lo que retornamos por otra vía a la relación entre autonomía y alienación.

Finalmente creemos que, tal como se ha expuesto a lo largo de todo el trabajo, los problemas abordados nos ofrecen una largo camino por recorrer y que la coyuntura actual frente al muy disputado campo de "lo social", los presentan como un requerimiento absolutamente necesario.

CONCLUSIONES

Considerando el carácter parcial y preliminar de unas posibles conclusiones, preferimos plantear algunas proposiciones que permitan sentar precedente sobre las cuestiones aquí tratadas, más dispuestas para poder continuar con la reflexión y el debate.

Proposición 1:

Tendemos a discutir sobre "el" Trabajo Social en lugar del sujeto de trabajo. Incluir al sujeto profesional no implica un cambio sustancial de perspectiva, sino una depuración del análisis.

Proposición 2:

No puede identificarse un único proceso de trabajo de la disciplina así como tampoco un único proceso de trabajo realizado por todo profesional¹⁸. Los diferentes procesos de trabajo exigen de cada trabajador conocimientos, objetos de trabajo e instrumentos particulares a esa situación de trabajo. En la determinación de la materia prima así como del más adecuado instrumental a utilizar se desenvuelve precisamente la competencia y autonomía profesional. En la medida en que buscamos unificar, homogeneizar en un proceso característico estamos reificando la intervención profesional. Esta se hace eminentemente abstracta y modelizada, cuando en cambio el Trabajo Social es esencialmente un producto concertado y colectivo, y en ese sentido incierto.

Proposición 3:

Siendo un trabajo colectivo y complejo, los resultados de la intervención no dependen sólo del trabajador social, sino además de la organización burocrática, de otros especialistas, de los propios usuarios; en cuyo marco el producto es el resultado de la transformación en valor a partir de la tarea profesional, producto que además se identifica con la finalidad de la institución¹⁹. Aún gozando de autonomía profesional, el trabajador social no dispone del control de las condiciones materiales, organizacionales y técnicas para el desempeño de su trabajo.

¹⁸ Así como no existe un único trabajo operario, intelectual, etc.

¹⁹ Entendida como espacio social en el que convergen expectativas, valores y comportamientos, y surgidas como modos en que la sociedad definió sus mecanismos de autorregulación social.

Proposición 4:

Pensar en términos de proceso de trabajo incorpora algunas dimensiones a los análisis típicos sobre la práctica profesional. Asimismo, aún cuando enfatiza las condiciones materiales y simbólicas de reproducción de la profesión, no descarta la importancia de su dimensión teleológica. Esta se expresa en la relación entre finalidad y producto.

Proposición 5:

El proceso de cualificación profesional no puede entenderse separado de los paradigmas que sostienen los órdenes económico y político. Su análisis debe abordar las dimensiones fundantes del proceso de trabajo, así como sus relaciones con la economía y los modelos pedagógicos de formación.

Proposición 6:

Las competencias profesionales son primero sociales para ser luego técnicas. Las bases sociales de la competencia profesional, remiten a los factores vinculados con la posición en la estructura de clases y en las relaciones de poder, que favorecen el reconocimiento social como condición necesaria para adquirir una competencia.

Proposición 7:

En la formación de la identidad profesional, convergen aspectos vinculados con la propia historia de vida hasta aquellos que derivan de la propia historia de la profesión. La identidad se resuelve en la tensión memoria-utopía, por lo que resultan imprescindibles para su construcción tanto los predecesores como los sucesores.

Proposición 8:

Pueden identificarse como factores determinantes de la identidad profesional, aquellos comprendidos en los orígenes de la profesión y en el proceso de profesionalización de la Asistencia Social. También se incorporan los mecanismos de regulación profesional, la propia práctica de los sujetos singulares, las formas de resolución de los conflictos de legitimidad, el control de las divergencias y la renovación generacional, y los criterios de autonomía y valores dominantes.

Proposición 9:

La alienación puede ser analizada desde diferentes perspectivas. Concebirse como un problema de falta de percepción de sentido, de falta de autorrealización, como falta de autonomía, como externalidad, o como la creación de la propia deshumanidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Abbott, P.; Wallace, C.: The Sociology of the Caring Professions; The Falmer Press, Gran Bretaña, 1990

Battini, O. (org.): Assistencia Social. Constitucionalizacao, representacao, práticas; Veras Editora, Sao Paulo, 1998

Berger, P. y Luckmann, T. (1968): La construcción social de la realidad; Amorrortu, Bs. Aires, 1994

-----: Modernidad, pluralismo y crisis de sentido; Paidós, Barcelona, 1997.

Bernstein, B. (1996): Pedagogía, control simbólico e identidad; Ediciones Morata, Madrid, 1998

Bourdieu, P. (1980): El sentido práctico; Taurus, Madrid, 1991

-----: Capital cultural, escuela y espacio social. Siglo XXI Editores, Madrid, 1997

Dieguez, A.; y otros: Identidad profesional y Trabajo Social; Espacio, Bs. Aires, 1997

Elster, J. (1986) : Una introducción a Karl Marx; Siglo XXI Editores, Mexico, 1992

Erikson, E.: Sociedad y adolescencia; Siglo XXI Editores, Mexico, 1997 (16° ed.)

Gentilli, R.: Representacoes e praticas. Identidade e processo de trabalho no serviço social, Veras, Sao Paulo, 1998

Gorz, A.: Misérias del presente, riqueza de lo posible; Paidós, Bs. Aires, 1998

Hill, R.: Lo social/personal. Aportes al relativismo profesional en el umbral del tercer milenio; Lumen-Humanitas, Bs. Aires, 1998

Iamamoto, M.: O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional; Cortez, Sao Paulo, 1998

Krmpotic, C.; Allen, I.: La inserción actual de los Trabajadores Sociales en el mercado de trabajo, Mimeográfica, Bs. Aires, 1997

Martinelli, M. L. (1992): Servicio social: identidad y alienación; Cortez, Sao Paulo, 1997

Maxwell, J.: Qualitative research design. An interactive approach; Sage, USA, 1996

Netto, J. P.: Capitalismo e reificacao; Livraria Editora Ciencias Humanas, Sao Paulo, 1981

Nozick, R.(1993): La naturaleza de la racionalidad; Paidos, Barcelona, 1995

Parra, G.: Antimodernidad y Trabajo Social; Universidad Nac. de Lujan, Departamento de Cs. Sociales, Bs. Aires, 1999

Payne, M. (1991): Teorías contemporáneas del Trabajo Social; Paidos, Barcelona, 1995

-----: "Why Social Work? Comparative perspectives on social issue and response formation"; en International Social Work, Vol. 41, N° 4, Oct.1998, Sage, Londres

Salcedo Megales, D.: "Autonomía y bienestar. La ética del trabajo Social"; Versión preliminar, Granada, 1996

Tripier, P.: Del trabajo al empleo. Ensayo de sociología de la sociología del trabajo; Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1995

Zemelman, H.: Sujeto: existencia y potencia; Anthropos, Barcelona, 1998

Yazbek, M. C.: "A Política Social brasileira nos anos 90: a refilantropizacao da questao social"; Cuadernos Abong, N° 3, 1995

ANEXO

1. Cuestionario

2. Matriz de datos obtenidos

Cuestionario N°:.....

Datos personales

Lugar de residencia : 1 M Cap. Fed. 2 M Gran Bs. As. 3 M Interior Pcia. Bs. As

Edad :

Lugar de trabajo : 1 M Cap. Fed. 2 M Gran Bs. As. 3 M Interior Pcia. Bs. As.

Institución en la que trabaja :
.....

Area : 1 M salud 2 M educación 3 M asist./emerg. social 4 M seguridad y justicia

Año obtención del título de grado :

Institución de la que egresó :
.....

Otros títulos (terc.):
.....

Antigüedad laboral

- en su trabajo actual :
.....

- en el ejercicio profesional :
.....

PRIMERA PARTE

Finalidad de la intervención profesional

1)¿Cómo concibe la finalidad de la intervención propia, inherente al Trabajo Social ? ; Ud. entiende que la finalidad se define por un cambio a nivel de :

- | | |
|--|---------|
| 1 M los individuos y sus grupos primarios | 98 M NS |
| 2 M las organizaciones | 99 M NC |
| 3 M las formas de institucionalización de la protección social | |
| 4 M las formas de satisfacción de necesidades | |
| 5 M la sociedad en su conjunto | |

2)¿Entiende que la causa de los problemas sociales deben buscarse fundamentalmente en:

- | | |
|--|--------------------------------------|
| 1 M la formación de la personalidad | 6 M las instituciones políticas |
| 2 M el núcleo familiar | 7 M las instituciones económicas |
| 3 M la red social de pertenencia | 8 M el estilo de desarrollo nacional |
| 4 M la sociedad | 9 M el proyecto de país |
| 5 M las instituciones de protección social | 10 M el proyecto de vida |
| 98 M NS | 99 M NC |

3)Por ello, Ud. considera que la respuesta profesional -genéricamente hablando- debe apuntar estratégicamente a la transformación de :

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1 M un tipo de relaciones sociales | 7 M un tipo de pobreza estructural |
| 2 M un tipo de división en clases sociales | 8 M un tipo de formación cultural |
| 3 M un tipo de organización política | 9 M un tipo de identidad |
| 4 M un tipo de organización social | 10 M un tipo de mentalidad |
| 5 M un tipo de ejercicio de la ciudadanía | 11 M un tipo de Mercado |
| 6 M un patrón de satisfacción de necesidades | 12 M un tipo de Estado |
| 98 M NS | 99 M NC |

Funciones	Capacitación	ALTA	MEDIA	BAJA
1 M diagnóstico y proyección de indicadores.....				
2 M analizar estadísticamente.....				
3 M analizar cualitativamente				
4 M planificar.....				
5 M programar.....				
6 M evaluar resultados/impacto.....				
7 M gestionar recursos sociales.....				
8 M movilizar/sensibilizar personas y grupos.....				
9 M promover cambios de comportamientos				
10 M diseñar actividades p/ prevención y promoción.....				
11 M administrar la asignación de bienes y servicios.....				
12 M tomar decisiones y comunicarlas.....				
13 M asesorar.....				
14 M formar equipos de trabajo.....				
15 M ejercer liderazgo.....				
16 M negociar políticamente recursos y estrategias.....				

8) Para desarrollar las funciones que dice realizar (según lo señalado en el ítem anterior), ¿la capacitación recibida le aporta mayor seguridad y autonomía en la realización de su rol profesional.

1 M SI 2 M NO 98 M NS 99 M NC

En caso afirmativo:

- a M mayor seguridad, autonomía y satisfacción
- b M mayor seguridad y autonomía
- c M mayor seguridad y satisfacción
- d M mayor autonomía y satisfacción
- e M mayor satisfacción

9) ¿Se encuentra recibiendo demandas de sus superiores ó desde la población usuaria, a las que percibe con dificultades para responder profesionalmente ?

1 M SI 2 M NO 98 M NS 99 M NC

¿Cuáles son?, ¿podría señalarlas? :.....

Base de conocimiento

10) ¿Qué aspectos considera de mayor peso a la hora de conseguir trabajo en la profesión ? Señale por orden de importancia, no más de 4 opciones :

- | | |
|--|------------------------------|
| 1 M la formación universitaria | 8 M la formación de posgrado |
| 2 M la Universidad de la que se egresó | 9 M la edad |
| 3 M los contactos personales | 10 M la ideología política |
| 4 M la experiencia laboral, en general | 98 M NS |
| 5 M la experiencia laboral en una temática específica | 99 M NC |
| 6 M la identificación con los valores o el proyecto institucional al que se postula como candidato | |
| 7 M el compromiso son los sectores más necesitados | |

11) En su caso, ¿cuáles de los señalados fueron los determinantes de su inserción laboral actual?.....

Proceso de trabajo

4) Las funciones profesionales aparecen históricamente divididas en dos grandes grupos: aquellas eminentemente operativas, prácticas y aquellas reflexivas ó teóricas. En función de esa distinción su trayectoria profesional ha sido fundamentalmente:

- 1 M operativa - práctica 2 M reflexiva - teórica 3 M ambas
98 M NS 99 M NC

5) En su situación de trabajo actual, ¿cómo distribuye su tiempo de acuerdo a las siguientes tareas?. Señale aquellas 3 (tres) que por mayor intensidad resultan las más relevantes en su quehacer cotidiano.

- 1 M planificación 7 M supervisión
2 M atención directa al usuario 8 M capacitación
3 M asesoría 9 M relevamiento/actualización de recursos
4 M investigación 10 M sistematización de resultados
5 M coordinación intrainstitucional 11 M coordinación interinstitucional
6 M instancias administrativas (exp., formularios de asignación de beneficio)
98 M NS 99 M NC

Actividades y procedimientos

6) Describa 3 (tres) rasgos fundamentales de las actividades y los procedimientos técnicos que realiza en la actualidad?

- 1 M simples 5 M repetitivos
2 M complejos 6 M de innovación
3 M burocráticos 7 M de decisión y respuesta inmediata
4 M de exigencia teórica 8 M de exigencia emocional
9 M Otros aspectos que quiera agregar :
.....
.....
98 M NS 99 M NC

7) Señale las actividades más recurrentes en su puesto de trabajo (1° cuadro), así como las funciones (2° cuadro) que desempeña en la institución en que trabaja. En cada una pondere el grado de capacitación que considera poseer para llevarlas adelante (hasta 4 opciones):

Actividades	Capacitación	ALTA	MEDIA
BAJA			
1 M entrevistas individuales.....			
2 M reuniones grupales.....	M		
3 M confección de informes sociales.....			
4 M seguimiento de casos.....	M		
5 M visitas domiciliarias.....	M		
6 M ejercicio de la coordinación grupal.....			
7 M coordinación de y entre servicios.....			
8 M recepción y evaluación de pedidos, solicitudes.....			
9 M diseño de materiales de difusión e información.....			
10 M diseño de instrumentos (de diagnóstico, evaluación).....			

12) ¿Qué instancia institucional cree Ud. que debe ser prioritariamente responsable de la actualización permanente y del mantenimiento del status profesional en el conjunto de las profesiones ?

- 1 M las universidades
2 M las organizaciones gremiales
3 M las universidades junto a los colegios profesionales
4 M las instituciones en convenio con las universidades
5 M los colegios profesionales junto a las organizaciones gremiales
6 M las instituciones y sus organizaciones gremiales
7 M los colegios profesionales
8 M las instituciones donde uno trabaja
98 M NS 99 M NC

13) ¿A través de que medios Ud. se informa y actualiza en los temas profesionales de su interés ?

- 1 M compra libros y/o revistas especializados en el Trabajo Social
2 M se suscribe a alguna revista especializada en el Trabajo Social
3 M compra/suscribe libros y/o revistas en temáticas de las ciencias sociales
4 M lee los diarios
5 M concurre a bibliotecas
6 M lee las publicaciones que edita su propia institución

Asimismo,

- 7 M asiste a las ofertas de actualización profesional
8 M realiza cursos o programas de postgrado académico
9 M participa de proyectos de investigación
10 M concurre por lo menos una vez al año a encuentros o congresos profesionales
11 M busca mantener contacto con alumnos avanzados de Trabajo Social
12 M busca insertarse en tareas docentes como forma de actualización
13 M forma parte de algún grupo de estudio o equipo de trabajo con el fin de concretar una formación continua
98 M NS 99 M NC

14) ¿Encuentra que es válida la relación entre un mayor nivel de formación y un mayor nivel de salario ?

- 1 M SI 2 M si, en la actualidad 3 M Antes si, ahora no
4 M NO 5 M No siempre 98 M NS 99 M NC

Productos

15) Si a través de su intervención profesional Ud. distribuye bienes, ¿qué tipo de bienes asigna?

- 1 M materiales 2 M inmateriales 3 M ambos
4 M no distribuyo bienes 98 M NS 99 M NC

16) Si distribuye servicios, ¿cuáles ?

- 1 m de orientación/información 5 m de promoción de los derechos
2 m de asistencia directa 6 m de derivación
3 m de la seguridad social 7 m terapéuticos
4 m de mediación, de resolución de problemas
8 M no distribuyo servicios 98 M NS 99 M NC

17) En referencia a los valores sociales que acompañan a la distribución de bienes y servicios, ¿ a cuáles cree Ud. que contribuye más desde su acción profesional ?

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1 m al bienestar de las personas | 7 m a la libertad de las personas |
| 2 m a la justicia social | 8 m al reconocimiento social |
| 3 m al proyecto de una comunidad confesional | 98 M NS |
| 4 m a los proyectos de vida de las personas | 99 M NC |
| 5 m a la consolidación de la familia como núcleo básico | |
| 6 m al reconocimiento de derechos humanos y sociales | |

SEGUNDA PARTE

Construcción de la identidad subjetiva, en la tensión memoria-utopía :

18) ¿Recuerda los motivos por los que eligió la carrera de Servicio Social ? ; ¿qué grupos de referencia (familia, amigos, instituciones, del contexto social) apoyaron su elección ?.....

.....

.....

19) ¿Se sintió valorada por su elección , o por el contrario, le significó “remar contra la corriente” en una situación de cuestionamiento y desvalorización ?.....

.....

.....

20) Al concluir con su formación, ¿se integró a un lugar asignado al Trabajo Social (y por lo tanto, así respetado) o tuvo que competir para ocupar el espacio profesional con otras profesiones ?.....

.....

21) ¿Cómo recuerda su iniciación profesional, a través de sus primeras experiencias laborales ? ; como :

- | | |
|--|----------------------------------|
| 1 M una experiencia exitosa | 6 m un gran esfuerzo |
| 2 m un tránsito relativamente previsible | 7 m con expectativas crecientes |
| 3 m menos exigente de lo que imaginaba | 8 m con frustración y desencanto |
| 4 m con una enorme carga emocional | 98 M NS |
| 5 m difícil, como en general ocurre con el ingreso al “mundo real” | 99 M NC |
| 9 m otras (señale) : | |

22) En su trabajo, ¿se siente parte de un proyecto tendiente a transformar la realidad de los usuarios y la comunidad en que viven?

- | | | | | |
|--------|--------|-----------------------------------|---------|---------|
| 1 m SI | 2 m NO | 3 m No hay transformación posible | 98 M NS | 99 M NC |
|--------|--------|-----------------------------------|---------|---------|

manifestaciones lo llevan a cuestionarse el "status quo". Ello -que en otros términos llamamos "toma de conciencia"- nos lleva a asumir ciertos comportamientos. ¿Qué sucede o cree sucedería en su caso?

26) Entiende que debe actuar en principio en favor de un cambio en :

- 1 m el carácter de la relación que establece con el usuario
 - 2 m un cambio sobre el tipo de actuación profesional (a nivel de los procedimientos y actividades)
 - 3 m un cambio en los contenidos recibidos desde la formación profesional, acorde con los nuevos tiempos
 - 4 m un cambio sobre los programas o las funciones asignadas a la institución en que se desempeña
- 98 M NS 99 M NC

27) También puede recurrir al diálogo y la reflexión junto a sus colegas del Servicio Social ? Si fuera así,

- 1 m ello queda en un nivel de sinceramiento , de catarsis
- 2 m se buscan en conjunto otras opciones para cambiar el funcionamiento, el modo de trabajo del Servicio Social
- 3 m se intenta viabilizar un proyecto de cambio organizacional
- 4 m se percibe que mucho no puede hacer desde su lugar, pues los constreñimientos exceden su nivel y su posibilidad de interferir
- 5 m se exige por vía jerárquica la implementación de cambios a nivel institucional
- 6 m se recurre a otras organizaciones (colegios profesionales, organizaciones gremiales) para discutir el nuevo contexto y las condiciones de trabajo

28) Por último, cree Ud. que el hecho de contar con una vasta experiencia profesional es un factor determinante, y que influye en los comportamientos adoptados que antes señalara?

- 1 M SI 2 m NO 3 M no necesariamente 98 M NS 99 M NC
4 m si, es un factor fundamental para ser capaz de enfrentar nuevas situaciones

Núcleo identitario

29) ¿Cuáles de los siguientes principios entiende que son históricamente constitutivos de la profesión? (señale hasta 3 -tres- alternativas)

- | | |
|--|----------------------------|
| 1 m el cuidado del otro, del prójimo, del conciudadano | 8 m el control social |
| 2 m la relación de ayuda | 9 m la autodeterminación |
| 3 m el respeto por los valores y principios del asistido | 10 m los derechos humanos |
| 4 m la atención personalizada | 11 m la confidencialidad |
| 5 m la relación de compromiso | 12 m el bienestar |
| 6 m el cambio social | 13 m la libertad |
| 7 m la liberación de los oprimidos | 14 m la toma de conciencia |
- 98 M NS 99 M NC

30) Respecto de los principios indicados por Ud., entiende que ellos también representan el estado actual de la profesión en la Argentina, o en todo caso, percibe que hoy día otros son los principios que predominan en el pensar y actuar de los profesionales del Servicio Social ?

.....
.....
.....

Nro de persona	Reside	Edad	Trabaja	Inst. trabaja	Area	Año obt. Título de grado	Inst. de la que egreso	Otros títulos	Antigüedad laboral	
									Trabajo	Ejercicio
1	2	39	2	Salud	1	1986	Univ Moron		13	13
2	2	42	2	Educación	2	1984	UMSA	cap. Docente	11	12
3	2	28	2	Educación CEC	2	1994	Univ. Moron	lic. Servicio social	5	5
4	2	32	2	Educación	2	1991	UBA		8	8
5	2	45	2	Educación	2	1976	UBA	maestra normal superior	7	15
6	1	46	2	Educación	2	1977	UBA	cap. Docente master en sociologia	10	16
7	2	35	2	Educación	2	1986	UBA	Cap. Docente	8	12
8	2	28	2	Educación Polim.	4	1993	Univ Moron		3 meses	4
9	2	40	2	Poder Judicial. Menores	4	1986	Univ Moron		6	15
10	1	39	2		4	1983	UMSA	cap. Docente	6	16
11	2	32	2	Poder Judicial	4	1998	UNLM		3 meses	7
12	2		2		4	1995	Univ La Matanza	Esp problemas infanto-juveniles	2 ½	4
13	2	33	2	Salud. Rehabilitación	1	1988	Univ Moron		10	11
14	1	28	1	Salud. Piñeiro	1	1998	UBA			2
15	2	54	1		1	1970	UBA		27	
16	2	37	2	Acción Social. Minist	1	1990	Univ Moron	cap. Docente master en sociologia	9	9
17	1	48	1	.Acción Social .	3	1974/1989	UBA		16	25
18	2	26	1-2		3	1994	Univ Moron	Esp en violencia familiar	meses/2- 5	5
19	1	55	1	Salud. Hosp Piñeiro	1	1971	UBA		27	27
20	2	42	2	Acción Social. Direcc. Mujer	3	1986	Univ Moron		16	13
21	2	43	2	Educación. EGB	2	1982	UBA	Maestra de recreacion	16	21
22	1	48	1	Acción Social. Def. Civil	3	1976	UBA	Instrumentista Quirurgica	21	21
23	2	33	2	n/c	4	1987	Esc. Sup. T. Soc. UNLP		11	12
24	2	27	2	Salud. Obra Social	1	1979 ?	UBA		15	15
25	1	36	1	Poder Judicial	4	1989	Museo Social		5	9
26	1	51	1	Salud. Obra Social	3	1974	Esc. Sup. T. Soc. UNLP		20	29
27	2	51	2	n/c	4	1969	?		33	30
28	1	43	1	Poder Judicial. Seguridad	4	1979	UBA	Docente	10	20
29	1	30	1	Poder Judicial. Seguridad	4	1970	UCA		25	30
30	1	30	1	Poder Judicial. Seguridad	4	1994	UBA		5	6
31	2	30	1	Poder Judicial. Seguridad	3	1992	UBA		5	7

Personas	Finalidad de la interv. profesional			Proc. de Trabajo		Actividades y procedimientos								Pregunta 8	Pregunta 9
	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7								
							Actividades			Funciones					
							Alta	Media	Baja	Alta	Media	Baja			
1	4,5	1,2,3,4,6,8	1,3,4,5	3	2,10,11	1,4,6	2,3,4,5,6,8	7,10		1,3,4,5,7,10,12,14,1	2,6,8,9,11,13,16		1a	2	
2	5	8	4	1	2,3,5	6,7,8	1,3,5,6	4,7		3,8,13	2,5,7,10		1b	1	
3	5	6,7,9	4,5,7,11,12	3	1,2,11	2,6,8		1,2,4,6		1,10	12,14		1b	1	
4	1	3	1,9	3	2,6,11	1,4,5	1,3						1e	2	
5	1,5	3	1	3	2,3,5	1,6		2,4,5,6			9,10,13,14		1b	2	
6	4,5	1,8	1,9,12	3	2,3,6	3,7,8					1,3	8,9	2	1	
7	1,2	1,2,3,8,9	1,3,5	3	1,2,11	1,6,8		1,2,3,4,5,6,7,8,10			3,4,5,7,8,9,10,11,14		1d	2	
8	1,2,3	2,3,5,6,7,9	1,4,7,8	3	2,3,6	1,3,5	1,2	3,5			8,9,13	2,3	1b	2	
9	5	4	4	1	2,3,6	2,7,8	1,3,5	4		8,9,12	7		2	2	
10	4	8,9	1,8,11,12	3	2,4,5	2,4,5	1,3,4,5,7			6,7,8,14,17			1c	2	
11	1	4,9	1,5	3	2,6,9	2,3,7	1,3,4,5			3,8,12,13			1a	2	
12	4	9	1	3	1,2,8	2,4,7		1,3,4,5			1,8,9	6	1b	2	
13	4	4	12	3	2,3,5	1,3,8	1,4,7	3		7,13,14	3		1a	1	
14	1,2	2,3	5	2	2,3,6	3,5,7	1,3,6,10			7,8,9,13	3		1a	1	
15	1,2	2,3	4	3	2,3,6,7	1,3,7	1,3,4,8			7,8,10,13			1a	1	
16	3	4,6	1	3	3,4,8	2,3,6	8	9,10			4,10,13,14		1a	1	
17	2	6,7	11,12	3	1,2,7	5,7,8	1,8	2,3,4,6,7,9,10		12,13,16	1 al 11,14,15		1a	1	
18	todas	todas	todas	3	2,4,8	4,7,8	1,2,3,6,9	4,5,6,9		todas menos la 11			1a	2	
19	1,4	6,7,8,9	1,4	3	2,3,7	2,7,8	1,2	3,4		8,10,13	7		1a	1	
20	4	4	4,5	3	2,5,8,11	2,3,6	1,2,3,5,7	4,6		8,13,14	10,12		1d	1	
21	4	9	1,5,12	1	2,5,11	2,7,8	1,5,7			10,14	7,9		1b	1	
22	5	10	4	3	2,3,9	2,3,7		1,2,4,5			7,12,13		1a	1	
23	2	3	4	1	2,3,6	3,7,8	1,5,	3,8		3,13	7	15	2	1	
24	5	2	12	1	2,3,6	2,3,5	1	3,5	8	3	7,11,12		2	1	
25	3	2	5	3	2,3,11	1,5,7		1,3,4		14	13	7	1	2	
26	4	3	6	1	2,3,11	1,7,8	9	2	7	2,5,13			1a	2	
27	5	4,6,7,9	3,10,11,12	3	2,5,11	3,4,7	1,2,3,4,5,7			3,6,8,9,13	2,4,5,7,14,16		1b	1	
28	5	4	4	1	1,2,5	2,7,8	1,3,4	2,5		5,6,7,8,9	1,2		1b	1	
29	5	9	4	3	1,2,5	2,7,8	1,2,3,4,5,6,1	7,8		8	1		1a	1	
30	5	4	4	3	2,4,5	2,7,8	1,3,4	2,5		5,6,8,9	2,3,7		1b	1	
31	1,5	4	4	3	1,3,5,6,9	2,3,5,7,8	1,2,3,4,5			2,3,7,8,9,11,13	4,5,6		1b	1	

Personas	Base de Conocimientos					Productos		
	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17
1	1,5,7	1	3,8	1,7,10,13	1	4	1,2,3,5	1,2,6
2	1,3,5,9	1	1,5,8	1,3,4,6,7,8,10	4	4	1,2,5,6	1,5,6
3	1,3,5,6	3,6	3	3,8	5	4	1,2,5	2,6
4	1,6			4,5,13	4	2	Todos	1
5	5,6,7		3,8	4,7	4	4	1	5,6
6	3,5	5	6,7	3,8	5	3	2	4,7
7	2,5,6,8	6	1,3,8	1,3,4,8,9,11,13	5	2	1,2,4,5,6	1,6,8
8	1,4,6,8	1	3,5,6,8	1,4,5,7,8	5	2	1,4,5,6	1,2,5,6
9	3,4,7	3	3	4,10	5	4	1,5	6
10	1,4,6,9	1,2,3	3	1,3,8,9,10	1		1,4,6	1,2,8
11	1,3,5,9	1	1,3,7	1,4,5,8,10,11,12	5	4	2,5	1,6,7
12	1,2,3,4	3,4	3	3,13	5	2	4	6
13	2,3,9,10	3	3	1,7	1	2	1,5,7	1,4,6
14	1,5,6,8	6	4,6,7	1,6	5	3	1,4,5,6	1,2,6
15	1,3,4,9	1,4	3,4	1,4,8,10	5	3	1,2,6	1,4,5
16	4,6,8	4	1,3,5	1,3,5,6,8,9,11	5	3	5,6	6,7
17	1,2,4,8	1	1,3,8	1,4,7,8,10,13	3	3	2,6	1,4
18	1,3,5,8	1,3,5,8	3,8	1,4-10,12,13	5	1	1,2,4,5,6,7	1,2,4,6,7
19	3,5,6,8	2,3	3,5,6	1,3,8,9,12,13	1	4	1,2,4,5	1,2,6,8
20	1,3,4,6		1	1,4,7,9,10	4	4	1,4,5,6	4,6,7
21	2,3,5,6	2	3,8	1,4,7,10,11,13	5	4	1,2,4,5	2,6
22	1,3,8,9	3	1,7	1,8	1	4	1,2,6	2,5,6
23	1,3,9,10	3	3	4,10	3	4	1	5
24	2,5,9,10	9	3	4,10	3	3	2,5	4,5,6
25	1,6	1	8	1,7,8,10	1	2	1,4	5
26	3,10	10	2,8	4	98	4	1	2,3,6
27	3,4,5,6	n/c	7	4,10	5	2	2	1,4,5,6
28	1,5	1	7	1,2,4,6,7,9,10,12	4	4	2	1,5,6
29	1,4,8,9	1	3,5,7,8	1,4,5,6,8,11	5	2	8	1,4
30	4	1	7	1,2,7,9	5	4	2	1,5,6
31	1,5	1	7,8	1,2,3,7,8	5	1	1,2,3,4	1,5,6

Pregunta 1		Pregunta 2		Pregunta 3		Pregunta 4		Pregunta 5		Pregunta 6		Pregunta 8		
Opción	10	opc1	8	opc1	14	opc1	7	opc1	7	opc1	11	opc1	a	12
Opción	7	opc2	8	opc2	1	opc2	1	opc2	29	opc2	16		b	10
Opción	4	opc3	10	opc3	4	opc3	24	opc3	16	opc3	13		c	1
Opción	9	opc4	8	opc4	15	opc98	0	opc4	4	opc4	6		d	2
Opción	14	opc5	2	opc5	9	opc99	0	opc5	11	opc5	9		e	1
Opción	0	opc6	8	opc6	2			opc6	10	opc6	9		opc2	4
Opción	0	opc7	6	opc7	3			opc7	3	opc7	19		opc98	0
		opc8	7	opc8	2			opc8	10	opc8	18		opc99	0
		opc9	11	opc9	3			opc9	3	opc9	0			
		opc10	2	opc10	2			opc10	1	opc98	0			
		opc98	0	opc11	5			opc11	9	opc99	0			
		opc99	0	opc12	8			opc98	0					
				opc98	0			opc99	0					
				opc99	0									

Pregunta 9		Pregunta 10		Pregunta 11		Pregunta 12		Pregunta 13		Pregunta 14		Pregunta 15	
opc1	19	opc1	19	opc1	13	opc1	7	opc1	21	opc1	6	opc1	2
opc2	12	opc2	5	opc2	3	opc2	1	opc2	3	opc2	0	opc2	8
		opc3	16	opc3	9	opc3	19	opc3	9	opc3	2	opc3	6
		opc4	11	opc4	3	opc4	2	opc4	18	opc4	4	opc4	14
		opc5	14	opc5	2	opc5	5	opc5	5	opc5	16	opc98	4
		opc6	13	opc6	3	opc6	4	opc6	5	opc98	1	opc99	0
		opc7	3	opc7	0	opc7	9	opc7	12	opc99	0		
		opc8	9	opc8	1	opc8	12	opc8	14				
		opc9	7	opc9	1	opc98	0	opc9	7				
		opc10	3	opc10	1	99	0	opc10	14				
		opc98	0	opc98	0			opc11	5				
		opc99	0	opc99	1			opc12	4				
								opc13	8				
								opc98	0				
								opc99	0				

Pregunta 16		Pregunta 17		Pregunta 21		Pregunta 26		Pregunta 23		Pregunta 25		Pregunta 22		
opc1	21	opc1	18	opc1	8	opc1	6	opc1	15	opc1	5	1	opc1	7
opc2	18	opc2	10	opc2	3	opc2	14	opc2	5	opc2	6		opc2	19
opc3	4	opc3	1	opc3	1	opc3	10	opc3	6	opc3	7		opc3	6
opc4	12	opc4	9	opc4	8	opc4	15	opc4	6	opc4	13		opc4	2
opc5	16	opc5	12	opc5	9	opc98	0	opc98	1	opc5}	0		opc5	11
opc6	12	opc6	23	opc6	7	opc99	1	opc99	3	opc6	0	opc2	4	
opc7	3	opc7	5	opc7	15					opc7	0	opc3	0	
opc8	1	opc8	3	opc8	6					opc8	2	98	1	
opc98	0	opc98	0	opc9	1					opc9	1	99	0	
opc99	0	opc99	0	opc98	0					opc10	0			
				opc99	-1					opc98	0			
										opc99	0			

Pregunta 27		Pregunta 28		Pregunta 29	
opc1	2	opc 1	9	opc1	6
opc2	18	opc 2	1	opc2	13
opc3	9	opc 3	20	opc3	14
opc4	3	opc 4	2	opc4	2
opc5	5	opc 98	0	opc5	7
opc6	7	opc 99	1	opc6	9
				opc7	1
				opc8	7
				opc9	3
				opc10	8
				opc11	1
				opc12	4
				opc13	0
				opc14	2
				opc98	0
				opc99	0

Pregunta 7		Pregunta 7 Funciones	
opc1	27	opc1	8
opc2	16	opc2	11
opc3	24	opc3	15
opc4	21	opc4	7
opc5	20	opc5	10
opc6	9	opc6	9
opc7	11	opc7	21
opc8	9	opc8	20
opc9	6	opc9	14
opc10	6	opc10	12
		opc11	5
		opc12	9
		opc13	19
		opc14	12
		opc15	3
		opc16	5

Las demandas que se encuentra recibiendo de sus superiores o desde la poblacion usuaria a las que percibe con dificultades para respc

1	N/C
2	rec. Econ.
3	ploblematicas sociales
4	N/C
5	N/C
6	Cambios de conducta cuyo origen son los cambios macrosociales, imposible abordar desde el rol prof
7	N/C
8	N/C
9	N/C
10	N/C
11	N/C
12	N/C
13	Necesidades economicas
14	Necesidades economicas
15	Necesidades economicas
16	Falta de politicas sociales coherentes
17	Población usuaria
18	N/C
19	N/C
20	Burocrática
21	ploblematicas sociales
22	rec. Econ.
23	Falta de recursos económicos. Falta de tiempo
24	Servicios
25	N/C
26	N/C
27	Las deficiencias del sistema
28	Escasos Recursos
29	Falta de tiempo
30	Falta de recursos institucionales
31	Falta de programas, proyectos, escasos recursos institucionales

Construcción de la identidad subjetiva, en la tensión memoria-utopia

P R E G U N T A N o 8	1	Elección personal muy bien aceptada. Por test vocacional informada de que se trataba el servicio social
	2	Recurro los motivos, familia apoyaba la elección
	3	Por mi experiencia n el trabajo comunitario en la pastoral religiosa. Flia. y amigos
	4	Referencia a otro trabajos sociales. Flia.
	5	Siempre sentí una gran identificación en la labor social y educativa
	6	el contexto social y como objetivo la transformación social
	7	La oferta en capacitación para conocer e intervenir en la realidad social
	8	Movilizada para poder intervenir en problemas referidos a la justicia social
	9	Amigos que eran trabajadores sociales
	10	Flia.
	11	La elegí para intercalar con personas ,sociedades y sus problemáticas, ayudada por mi flia.
	12	Grupos parroquiales
	13	La iglesia católica, parientes que formaban parte de ella
	14	Me interesa trabajar c/personas reconocedores de sus valores y sus derechos, como referencia influenciaron la flia. e instituciones
	15	Elegí la carrera sin saber de que se trataba, me apoyaron amigos y flia.
	16	Por una asistente social que conocía, estaba ella muy enganchada
	17	La flia.
	18	Me interesaba una carrera que se inclinara hacia la justicia social
	19	Surge apartar de un trabajo parroquial-comunitario. Flia. y amigos
	20	En realidad elegí sociología pero por una cuestión de trabajo me quede con T.. Trabajaba en un grupo juvenil de una villa
	21	Estuve ligada a la idea de "ayudar a los demás". Aprobada por flia. y amigos
	22	la provocación de un cambio social profundo
	23	cambio social-por amigos
	24	cercanía con profesionales del Servicio Social-familia
	25	no recuerdo los motivos
	26	no recuerdo los motivos
	27	por un cambio
	28	por un cambio-recibí apoyo
	29	en función del bienestar-no fui acompañada
	30	para trabajar en el {ambito de las relaciones personales
	31	

P	1	Sentí que no existía ninguna desvalorización por la carrera
R	2	Fuera del ámbito familiar fue remar contra la corriente por desconocimiento
E	3	La desvalorización fue interna (lo que para mi significaba esta carrera)
G	4	Valorada
U	5	Siempre sentí apoyo de mi familia
N	6	desde el grupo afectivo y cercano fui apoyada, la desvalorización apareció en la intervención profesional
T	7	Valorada
A	8	Valorada
N	9	en ciertos momento apoyada y acompañada
o	10	Valorada
	11	Valorada
	12	Totalmente apoyada
	13	Valorada
	14	Valoro yo mi elección, no es lo mismo en relación al contexto
	15	Valorada. Impotente al no poder brindar a las personas que logran un reconocimiento de sus derechos y valores
	16	Estuvo dividido
	17	Valorada
	18	Valorada
	19	No hubo cuestionamiento en mi elección
	20	Valorada
	21	En la época en que inicie la carrera todo lo relacionado con lo social era muy valorado
	22	Valorada. Impotente al no poder brindar a las personas que logran un reconocimiento de sus derechos y valores
	23	fue remar contra la corriente
	24	no fui valorada
	25	me sentí valorada
	26	n/c
	27	cuestionamiento
	28	fui cuestionada
	29	pasé por ambos periodos
	30	cuestionamiento-desvalorización
	31	

R E G U N T A	1	Debí recrear un espacio profesional que distaba del asignado por la institución
	2	me integre a un lugar asignado al t..
	3	me integre al equipo de orientación y desde allí, redefiniendo un espacio profesional
	4	me integre a un lugar asignado al t..
	5	siempre trabaje en un lugar asignado
	6	Se integro a un lugar asignado
	7	Me integre a un espacio
	8	Me integre ...a competir con colegas por diferencias ideológicas y metodológicas
	9	Me integre ...a un espacio en el que tuve que crear mi espacio
	10	Me integre a un lugar asignado al T. Social
	11	Me integre a un lugar asignado al T. Social
	12	Me sentí respetada y valorada
	13	Me integre sin dificultades
	14	Se compite con otros profesionales
	15	Me integre a un lugar asignado al T. Social
2 O	16	Me integre a un lugar asignado al T. Social pero no estaba respetado desde el aspecto administrativo/político
	17	Me integre a un lugar asignado al T. Social
	18	Me integre a un lugar asignado al T. Social
	19	Me integre a un lugar asignado al T. Social . Una de las supervisoras era socióloga
	20	Espacio asignado
	21	Me integre a un lugar asignado al T. Social
	22	Me integre a un lugar asignado al T. Social
	23	Tuve que competir...
	24	Tuve que competir...
	25	
	26	
	27	fui cuestionada
	28	respetado
	29	tuve que competir
	30	respetado
	31	respetado

1	5,6,7
P	2 1,4
R	3 9
E	4 5,6
G	5 5
U	6 8
N	7 4,7,8
T	8 1,7
A	9 1,6
	10 1,2,6
N	11 4,5
	12 7
o.	13 4,7
	14 5,7
	15 2,7
2	16 3,7
	17 1
	18 4,6,7
	19 1,4
	20 7
	21 2,4,7
	22 5
	23 pugna permanente
	24 4,5,6
	25 1,7
	26 99
	27 7,8
	28 6,7,8
	29 1,5
	30 5,7,8
	31 7,8

1	1-2,3,5
P	2 1-2
R	3 1-5
E	4 1-2
G	5 1-2,3
U	6 1-4
N	7 1-2,5
T	8 2
A	9 1-2,5
	10 1-2,5
N	11 1-5
	12 2
O	13 1-2,4
	14 1-2,3,5
	15 1-2,5
2	16 1-2,5
2	17 1-1
	18 1-2,3,5
	19 2
	20 1-5
	21 1
	22 1
	23 3,2
	24 3
	25 1-2
	26 98
	27 1-2
	28 1-2
	29 2
	30 1-2
	31 1-2,3

1	1,4
2	2
3	1
4	2
5	1
6	1,4
7	2
8	1,2
9	3
10	1
11	2
12	99
13	1
14	1,3
15	1
16	3,4
17	4
18	99
19	3
20	4
21	1
22	99
23	3
24	98
25	1
26	3
27	1
28	1
29	4
30	1
31	1

1	Considero que en el servicio social podemos proyectar y llevar a cabo lo planificado
P 2	Hago un constante esfuerzo para utilizar mi capacidad de acción y poder producir cambios
R 3	Siento la capacidad de acción, aun que esta determinada por la macro
E 4	percibo capacidad de acción
G 5	pienso que uno puede inducir pequeñas acciones que llegan a un cambio
U 6	No me siento un mero ejecutor, aunque por momentos la realidad así lo marca
N 7	Percibo la capacidad de acción y poder de producir cambios
T 8	percibo capacidad de acción
A 9	puedo sugerir modificaciones que en algunos casos tenderán con el otro a producir cambios
	10 Percibo mi capacidad de acción y de producir cambios
N 11	Percibo mi capacidad de acción y de producir cambios
r 12	Las dos posibilidades según las situaciones
o 13	Se pueden predecir cambios
	14 No me siento solo un ejecutor de acciones, la capacidad de acción esta restringida
	15 Me siento con capacidad de acción...aunque limitada a las org. Inst.
2 16	En la mayoría un mero ejecutor de acciones en otras lo segundo
4 17	n/c
	18 Percibo la capacidad de acción y poder de producir cambios
	19 Se pueden producir pequeños cambios en los vínculos
	20 Las dos cosas
	21 Generalmente no ejecuto acciones que otros determinan si no estoy de acuerdo con ellas
	22 El asistente social es un permanente agente de cambios
	23 conciente de la capacidad de acción
	24 mero ejecutor
	25 no
	26 no
	27 no
	28 -no
	29 Percibo mi capacidad de acción y de producir cambios
	30 Percibo mi capacidad de acción y de producir cambios
	31 a veces

1	4
2	2
3	2,4
4	2,4
5	3
6	4
7	2
8	3
9	1
10	1
11	3
12	4
13	4
14	2
15	3
16	2
17	3
18	1,3
19	4
20	4
21	8
22	1
23	3
24	8
25	1
26	9
27	4
28	4
29	4
30	4
31	4

P	1	2,3
R	2	2,6
E	3	3,6
E	4	2,3
G	5	2
U	6	6
N	7	2,5
T	8	1,2
A	9	6
	10	99
N	11	3,6
r	12	2
o	13	2
	14	2,3
	15	2,3
2	16	3
7	17	5
	18	1,3
	19	2,4,6
	20	3
	21	2,6
	22	2
	23	3
	24	2
	25	4
	26	5
	27	2
	28	2-5
	29	4
	30	2
	31	2-5

1	1
P	2 3
R	3 3
E	4 1
G	5 3
U	6 3
N	7 3
T	8 3
A	9 1,4
	10 99
N	11 3
P	12 3
o	13 1
	14 3
	15 3
2	16 1
8	17 3,4
	18 3
	19 1
	20 1
	21 3
	22 1
	23 3
	24 1
	25 3
	26 3
	27 3
	28 2-5
	29 3
	30 3
	31 3

Núcleo identitario

	1	1,4,5,8
P	2	3,10,12
R	3	5,10
E	4	8,12
G	5	3
U	6	3,6,14
N	7	2,8
T	8	2,3,9
A	9	3,9,14
	10	2,7,8,11
N	11	2,3,6
r	12	2,10,12
o	13	1,2,3
	14	3,5,10
	15	3,6,10
2	16	1,3
9	17	3
	18	2,6,10
	19	2,8,12
	20	4,6,10
	21	2,8
	22	1,5
	23	5,6,14
	24	2,4,12
	25	3,5,12
	26	6,9,11
	27	1,12
	28	2,3,12
	29	1.5.6.10
	30	2,8,14
	31	2,6

1	Hoy predominan otros principios
P	2 "relación de ayuda", aunque hay veces que queda "la ayuda"
R	3 depende del marco teórico ideológico
E	4 depende de cada persona y sus principios
G	5 n/c
U	6 Hay tantos principios como trabajos sociales
N	7 si, toma de conciencia, producir mudas, aglutino de bienestar
T	8 Fui siempre una prof. del control Social. Algunos se han modificado ,hoy predominan autodeterminación, jus so, consta
A	9 partió, dependen de la opción ideológica
N	10 es una postura ideológica
o	11 En un grupo de colegas, para mi no predominan principios de la profesión
	12 La relación de ayuda, el respeto por valores y principios del otro siguen estando. Hoy se actúa en la inmediatez aquí y
	13 ahora, debido a la urgencia de los problemas actuales
	14 Predominantes señalados: La relación de ayuda, derechos humanos, bienestar. Es necesario debate para consenso
	15 Los principios son los mismos no se alteran
	16 No en todo los sectores y profesionales sobresalen estos principios. Existen otros como desinterés y falta de compromiso
	17 De en de experiencia, compromiso, interés, respeto hacia personas y sus valores
3	18 La relación de ayuda, la atención personalizada
0	19 n/c
	20 A veces son otros los principios que predominan
	21 Se han incluidos otros: derechos humanos, toma de conciencia. La autodeterminación
	22 Son asumidos por diferentes personas y actitudes. Predomina la actitud hacia el otro como persona, supera las variadas teorías
	23 Control social aunque no generalizada. Respeto por valores del otro. Muchas veces existe una dosis de dominacion-
	24 imposicion cultural. Desvalorización de lo diferente
	25 Predominan los señalados
	26 Ninguno de los señalados predominan hoy.
	27 Los actuales son otros
	28 N/C
	29 N/C
	30 En parte
	31 Ninguno de los señalados predominan hoy.
	32 N/C
	33 No son los mismos pcipios históricos desde sus inicios hasta hoy. Desde el quehacer individual hay otros
	34 En parte