

Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Trabajo Social

**Diagnóstico de la realidad ocupacional
de los egresados de la Escuela de Trabajo Social
de la Universidad Central de Venezuela.
Período 2000-2006**

Trabajo presentado para ascender
a la categoría de profesor Asistente

José Gregorio Afonso Castilla

Caracas, octubre de 2011

Dedicatoria

A Élide,
extraordinaria mujer,
el amor de mi vida.

A Pedro Gabriel,
tu presencia ilumina el presente
y llena de esperanza el futuro,
hijo mío te amo.

Agradecimientos

A la profesora Gioconda Espina, por su ejemplo, paciencia y lecciones.

A los profesores Guillermo Noguera y Jesús Escobar, por sus orientaciones en el área de Estadística.

Al profesor Félix Gerardo Fernández, por sus aportes en la presentación y diagramación final de este trabajo.

Contenido

| | |
|--|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimientos..... | iii |
| Contenido | iv |
| Índice de gráficos..... | vi |
| Introducción..... | viii |
| Capítulo I: El trabajo social como profesión | 1 |
| A. Caracterización del trabajo social como profesión | 2 |
| B. Las áreas de intervención del trabajo social..... | 10 |
| C. El quehacer profesional del trabajo social..... | 15 |
| D. El campo profesional: los escenarios..... | 20 |
| E. La acción profesional | 22 |
| E.1. Universidad Central de Venezuela (UCV)..... | 22 |
| E.2. La Universidad del Zulia (LUZ) | 23 |
| E.3. La Universidad de Oriente (UDO)..... | 24 |
| Capítulo II: La empleabilidad del trabajo social en Venezuela..... | 26 |
| A. La empleabilidad..... | 27 |
| B. La inserción laboral..... | 32 |
| C. Los mecanismos de la inserción laboral | 39 |
| D. Calidad del trabajo..... | 41 |
| D.1. La estabilidad..... | 43 |
| D.2. La remuneración | 46 |
| D.3. Las condiciones de trabajo..... | 50 |
| Capítulo III: Diseño de la investigación y resultados | 52 |
| A. Diseño de la investigación | 53 |
| B. Resultados..... | 56 |
| B.1. Consideraciones previas | 56 |
| C. Primera Inserción Laboral y su evolución..... | 57 |

| | |
|--|----|
| C.1. Experiencia previa al desempeño profesional | 57 |
| C.2. Primer Empleo | 60 |
| D. Campo Profesional Actual | 67 |
| D.1 Prácticas profesionales | 71 |
| E. Calidad del Empleo | 81 |
| E.1 Riesgo laboral | 84 |
| Conclusiones | 87 |
| Referencias bibliográficas..... | 91 |
| Anexos | 96 |

Índice de gráficos

| | |
|--|----|
| Gráfico 1 Experiencias laborales previas | 57 |
| Gráfico 2: Vínculos de las experiencias laborales previas con el Trabajo Social | 58 |
| Gráfico 3 Aporte de la experiencia laboral previa al grado en la obtención del primer empleo profesional. | 59 |
| Gráfico 4: Tiempo transcurrido entre la obtención del grado y el primer empleo | 61 |
| Gráfico 5 Tipo de institución del primer empleo | 62 |
| Gráfico 6 Tipo de contratación primer empleo..... | 64 |
| Gráfico 7 Tiempo transcurrido en el primer empleo..... | 65 |
| Gráfico 8 Tiempo transcurrido para obtener el segundo empleo | 66 |
| Gráfico 9 Ocupados como trabajadores sociales | 68 |
| Gráfico 10 Tipo de institución del empleo actual | 69 |
| Gráfico 11 Comparación entre tipo de institución, primer empleo y empleo actual | 69 |
| Gráfico 12 Cargos actuales..... | 71 |
| Gráfico 13 Prácticas profesionales en el cargo actual..... | 72 |
| Gráfico 14 Tipo de contratación empleo actual | 81 |
| Gráfico 15 Remuneraciones actuales | 82 |
| Gráfico 16 Labora en días no establecidos en su jornada de trabajo | 83 |
| Gráfico 17 Pago de horas extras | 84 |
| Gráfico 18 Protección a la salud y la vida en el trabajo | 85 |

Índice de cuadros

| | |
|--|----|
| Cuadro 1: Asignaturas Preprofesionales | 40 |
| Cuadro 2 Fuente por la que accedió al primer empleo como profesional | 60 |
| Cuadro 3 Total de empleos ocupados por profesional desde su primer empleo al actual..... | 66 |
| Cuadro 4 Prácticas académicas | 73 |
| Cuadro 5 Prácticas asistenciales | 74 |
| Cuadro 6 Prácticas administrativas..... | 75 |
| Cuadro 7 Prácticas promocionales | 76 |
| Cuadro 8 Espacios ocupacionales..... | 77 |
| Cuadro 9 Percepción de riesgo laboral | 85 |

INTRODUCCIÓN

El trabajo que a continuación presentamos titulado “Diagnóstico de la realidad ocupacional de los egresados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela. Período 2000-2006”, pretende ser un aporte a la formación universitaria y el ejercicio profesional, en tanto permita aproximar la academia a la ocupación de los profesionales que de ella egresan.

Esta investigación adquiere relevancia cuando se observa escasas investigaciones publicadas que den cuenta sobre la realidad ocupacional del trabajo social. La más reciente presentada por el profesor Mario González en el 2001 trata aspectos similares a nuestra investigación, pero lo hace una década antes y consultando egresados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad del Zulia. Los antecedentes de estudios similares orientados a conocer la ocupación de egresados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, se realizaron en un tiempo aún más distante que el de González. Se trata de los trabajos presentados por los profesores Absalón Méndez y Orlando Márquez publicados en 1986 y 1988 respectivamente y el trabajo especial de grado presentado por la bachilleras Zonia Campos, Tallulat Henríquez y Zulay Yáñez en 1994. Estas últimas investigaciones, además de inscribirse en un contexto sociohistórico cualitativamente diferente al actual, no consideran los egresados del pensum vigente de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela aprobado en el año 1994.

El propósito general de este trabajo es establecer vínculos comprensivos que den cuenta de la relación del trabajo social como profesión con su ocupación. Para tal efecto, llevamos a cabo una búsqueda documental que nos permita: a) caracterizar teóricamente al trabajo social como profesión y b) analizar su relacionamiento con el mundo del trabajo, para esto último nos apoyamos en la categoría empleabilidad, un término que denota precisamente eso.

Los hallazgos de esta búsqueda se materializan en dos capítulos: el primero, el trabajo social como profesión y, el segundo, la empleabilidad y sus contenidos asociándola frecuentemente al trabajo social.

En cuanto al trabajo social como profesión alcanzamos un conocimiento sobre él, que permite caracterizarlo como una profesión con una importante

presencia en los centros de educación universitaria en el mundo. De igual modo y aún más relevante que lo anterior, identificamos al trabajo social como una profesión que al estar apareada con el dinamismo de las sociedades e influenciada por las contradicciones que en ellas aparecen, muestra un campo profesional en constante cambio, apareciendo nuevas áreas y escenarios de actuación derivados de la demanda social, por tal motivo el examen sobre su quehacer profesional siempre es pertinente.

En relación con la empleabilidad, logramos situar este término teóricamente, se trata de una categoría que establece la relación de las personas con el mundo del trabajo, es decir, denota las comprensiones, habilidades, atributos y competencias de quienes pretenden ocuparse o ya están ocupados laboralmente, es una categoría que da cuenta también de la evolución laboral de los sujetos como producto de sus cualidades profesionales y personales.

De igual manera, contextualizamos el término empleabilidad dentro de la realidad actual del trabajo, en relación con este último, reivindicamos su importancia en el desarrollo de las sociedades y trascendencia en los proyectos de vida de las personas, por tanto no nos conformamos con conocer la relación de los consultados con su ocupación sino, la calidad del trabajo con el cual se relacionan, en tanto estamos comprometidos con la categoría trabajo decente, promovida por la Organización Internacional del Trabajo.

Alcanzar un diagnóstico sobre la realidad ocupacional de los trabajadores sociales egresados en el período 2000-2006, no sólo demanda lograr vínculos comprensivos entre el trabajo social como profesión y el mundo del trabajo, sino que demanda también dar cuenta del aquí y el ahora del trabajo de los trabajadores sociales que conforman la población de este estudio, es decir, supone alcanzar objetivos propios de una investigación de campo, estos son los siguientes:

- a) Examinar la primera inserción laboral de los egresados y su evolución hasta hoy.
- b) Identificar el campo profesional actual de los egresados.

c) Identificar la calidad del empleo de los egresados

En coherencia con los objetivos señalados, pretendimos alcanzar respuestas a las interrogantes: ¿cómo se insertan los egresados 2000-2006 en el mundo del trabajo?, ¿cómo evolucionan?, ¿cuáles instituciones los emplean?, ¿cuál es su movilidad en el mundo del trabajo?, ¿cuál es su campo profesional? y ¿cuál es la calidad de las condiciones en las cuales ocurre su trabajo?

El trabajo está estructurado en tres capítulos, los dos primeros podríamos definirlos como teóricos y recogen básicamente el resultado de la investigación documental, el tercero denominado presentación y análisis de resultados se construye con base en la información obtenida de la investigación de campo.

En el primer capítulo denominado “El Trabajo Social como Profesión”, cotejamos las categorías generales que definen las profesiones con el trabajo social; luego, se analizan las áreas de intervención del trabajo social procurando evidenciar su dinamismo. Posteriormente, tratamos el tema del quehacer profesional proponiendo una caracterización que permitiría caracterizarlo y, por último, presentamos el campo profesional y sus escenarios ocupacionales, a tal efecto nos apoyamos en lo que establecen los principales centros académicos que forman licenciados en trabajo social en Venezuela.

El segundo capítulo, titulado “La Empleabilidad y El Trabajo Social”, presentamos una exposición que da cuenta de la dimensión teórica e histórica de la categoría empleabilidad; luego, se analizan dos variables presentes en los objetivos específicos de esta investigación: la inserción laboral, considerando los mecanismos por medio de los cuales se materializaría especialmente en el caso del trabajo social y la calidad del empleo, considerando y recreando en el caso del Trabajo Social los elementos que le dan contenido entre ellos la estabilidad, las remuneraciones y las condiciones de trabajo.

En el tercer capítulo, titulado “Diseño de la Investigación y Resultados”, presentamos, en primer lugar, el diseño metodológico que orientó la investigación de campo, posteriormente, exponemos y analizamos sus resultados, esto último lo hacemos atendiendo los objetivos específicos que guiaron esta investigación. Por tal motivo, iniciamos tratando la información relacionada con la inserción laboral, luego tratamos el campo profesional y

finalizamos considerando los datos relacionados con la variable calidad del empleo.

Capítulo I:

EI TRABAJO SOCIAL COMO PROFESIÓN

El presente capítulo persigue aproximarnos conceptualmente al trabajo social como profesión, a tal efecto se recrea, en primer lugar, su naturaleza en el marco de las características generales de las profesiones. Luego, se reflexiona sobre sus áreas de intervención, destacando su dinamismo y transitoriedad, también, se analiza su quehacer profesional categorizando sus prácticas e identificando su campo de acción profesional; para esto último se recurre a la legislación que regula el ejercicio profesional del trabajo social en Venezuela y lo definido en relación con el espectro laboral en los diseños curriculares de tres universidades nacionales donde se forman licenciados en trabajo social en la actualidad.

A. Caracterización del trabajo social como profesión

Los continuos debates que se escenifican en el mundo académico y en los colectivos profesionales sobre el origen del trabajo social, la formación y la especificidad profesional, el objeto o sujeto de estudio o intervención, el status y la identidad profesional y las corrientes paradigmáticas que orientan el quehacer profesional contribuyen con el reconocimiento del trabajo social como una disciplina que forma parte de las ciencias sociales y como profesión.

El trabajo social, al igual que el resto de las profesiones modernas, vincula estrechamente el quehacer de las ciencias, las instituciones formadoras y el mercado, expresando de esta forma los componentes esenciales de la división técnica del trabajo y las características fundamentales de las profesiones modernas (Aguayo, 2007).

A los efectos de examinar el posicionamiento del trabajo social como práctica profesional, nos proponemos recrear las características de las profesiones según Drubar y Tripier:

- Las profesiones tratan de operaciones intelectuales asociadas a responsabilidades individuales
- El material de base es extraído y recreado de las ciencias y del saber teórico
- Este material conlleva aplicaciones prácticas y útiles
- Son transmitidas por una enseñanza formalizada (institutos y universidades),

- Las profesiones tienden a autorregulaciones en asociaciones
- Los miembros tienen una motivación altruista. (Aguayo,2007: 94-95)

En cuanto a las **operaciones intelectuales asociadas a responsabilidades individuales**, el trabajo social establece sus responsabilidades en forma de competencias, roles y campos de actuación, los cuales se sitúan en el sector público o privado. Participa en el diseño, gestión, ejecución, evaluación, investigación y análisis de problemas, políticas, programas, proyectos o servicios sociales, además, promueve el apoyo de iniciativas sociales tendientes a lograr el acceso a bienes o servicios tangibles o intangibles necesarios para la reproducción en condiciones dignas.

Las responsabilidades individuales tratan de prácticas especializadas en las que el profesional debe mostrar dominio epistemológico, teórico, metodológico, técnico e instrumental del trabajo social como disciplina, conocimientos emanados de otras disciplinas y aptitudes y actitudes para propiciar y sostener el dialogo creador entre saberes.

En relación **con extraer y recrear el material de base en el campo de la ciencia y el saber teórico**, actualmente, en los espacios académicos y profesionales del trabajo social encontramos los aportes derivados de la psicología, la sociología y la economía, la administración, la cibernética, la telemática y las teorías del manejo de la información y las comunicaciones por nombrar algunas de las ciencias, disciplinas, saberes y problemas integrados al trabajo social.

El trabajo social aborda realidades complejas donde convergen diferentes factores, visiones e intereses que superan por mucho la acción profesional desde el empirismo o la exclusiva óptica intradisciplinaria y exige el manejo de teorías y categorías, así como abordajes interdisciplinarios.

Esta integración de saberes de otras disciplinas, lejos de promover la indefinición y desestructuración del quehacer y el campo profesional, exige mayor precisión y rigurosidad sobre estos temas para así contar con mayor claridad y asertividad a la hora de aportar en la intervención de los problemas sociales. En este sentido, conviene destacar lo planteado por Natalio

Kissnerman en relación con los problemas asociados a la naturaleza del trabajo social los cuales:

no podemos abordarlos sólo desde nuestra profesión, sino que es imprescindible contar con el aporte de otras disciplinas, de otros actores. (...) que la fragmentación institucional sólo brinda soluciones asistencialistas parciales. Que nada corresponde exclusivamente al área de salud, o de la educación, o de la minoridad, y que la complejidad y las turbulencias de la sociedad postmoderna han determinado una pluralización cada vez más creciente de las áreas de actuación del trabajo social (Kissnerman, 2005:183).

Con respecto a las **aplicaciones prácticas y útiles**, el trabajo social se concreta en políticas, planes, programas o proyectos de investigación y/o abordaje social, es decir, su quehacer intelectual no es mera contemplación: sus saberes van dirigidos o emanan de la práctica. Esta orientación conduce al debate permanente sobre las metodologías, técnicas e instrumentos usados en la acción profesional.

El trabajo social es **transmitido a través de una enseñanza formalizada a nivel de la educación superior a escala mundial**. Para lo señalado recurrimos a los registros de la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social, que muestran la extendida presencia de la enseñanza del trabajo social en diferentes regiones del mundo, estas son clasificadas de la siguiente manera: a) África b) Asia y el Pacífico c) Europa d) Latinoamérica y e) Norteamérica y el Caribe. (Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social, 2009).

En la región latinoamericana donde se ubica Venezuela, la enseñanza en trabajo social está presente en todos sus países. Desde 1965 hasta el año 2006 las escuelas de trabajo social, se organizaron en la Asociación Latinoamericana de Escuelas de Trabajo Social (ALAETS), que organizó 19 Seminarios Latinoamericanos de Escuelas de Trabajo Social y creó el Centro de Estudios Latinoamericano de Trabajo Social. (Asociación Latinoamericana de Escuelas de Trabajo Social, 2004).

En el año 2006, la ALAETS fue reestructurada y pasó a denominarse Asociación Latinoamericana de Enseñanza e Investigación en Trabajo Social, Venezuela forma parte de ella y está ubicada en lo que denominan Subregión Andina (Idem).

En el caso venezolano, la enseñanza del trabajo social a nivel de la educación superior la protagonizan tres escuelas universitarias, de las cuales egresan licenciados en trabajo social y dos que gradúan técnicos superiores en trabajo social, estas últimas forman parte del Colegio Universitario de Caracas y el Instituto Universitario de Tecnología Mario Briceño Irigorry, ubicado en el estado Trujillo.

Motivado a que este estudio atiende al trabajo social desde los licenciados sólo se harán consideraciones relacionadas con las instituciones que los forman o las asociaciones que los agrupan. Las escuelas que emiten títulos de licenciados en trabajo social son:

- a) La Escuela de Trabajo Social, adscrita a la Facultad de Derecho de la Universidad del Zulia, creada en el año 1973.
- b) La Escuela de Trabajo Social, adscrita al Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Oriente, núcleo Cumaná, fundada en el año 1968.
- c) La Escuela de Trabajo Social, adscrita a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Central de Venezuela, creada en el año 1958.

Como se observa la enseñanza universitaria en trabajo social a nivel universitario en Venezuela supera los cincuenta y dos (52) años de existencia. Si bien sus escuelas están legitimadas en los espacios académicos su trascendencia fuera de ellos es insuficiente. Se muestran ausentes del debate público nacional sobre la naturaleza y manifestaciones de los problemas sociales y el tipo de políticas y legislaciones sociales que estos demandan para su superación. Muestran, además, una débil articulación entre ellas para acordar políticas académicas e intercambiar productos y experiencias de investigación y extensión, evidencia de ello es que desde hace 21 años no se realizan los Encuentros Nacionales de Escuelas de Trabajo Social, el último se llevó a cabo en el año 1988, en la escuela de Trabajo Social de La Universidad del Zulia. De modo que, la formación universitaria en trabajo social tiene dos retos ante sí que pueden resumirse de la siguiente manera:

- I. Hacer visible en el debate público nacional sus productos académicos en tanto que no puede limitarse a formar profesionales adiestrados solamente para aplicar teorías y técnicas, sino que debe dirigir su función formativa a producir conocimientos a fin de colaborar en la orientación de la vida del país mediante su contribución doctrinaria en el esclarecimiento de los problemas nacionales.

- II. Convocar inmediatamente y, luego, con regularidad encuentros de escuelas que permita relanzar la Asociación Venezolana de Escuelas de Trabajo Social, la cual contribuiría: a) potenciar la formación profesional b) promover la participación de estas instituciones más allá del ámbito universitario en los temas relacionados con la realidad social en Venezuela y c) facilitar la presencia institucionalizada de Venezuela en la Asociación Latinoamericana de Enseñanza e Investigación en Trabajo Social y en la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social.

Como otras profesiones el trabajo social **tiende a autorregularse en asociaciones** nacionales e internacionales, unas agrupan a las academias, otras a los profesionales en ejercicio y en algunas confluyen trabajadores sociales que forman parte de ambos colectivos. Entre las internacionales destaca, la *International Federation of Social Workers*, la cual es definida como:

la sucesora del Secretariado Internacional de Trabajadores Sociales y fue fundada en París en 1928. La Federación Internacional de Trabajo Social de hoy fue refundada en Munich en 1956, como una organización de trabajadores sociales profesionales (...) en este momento están afiliadas a la federación 76 asociaciones u organizaciones nacionales, las cuales representan a más de 486000 miembros (...) la FITS tiene representación en el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas y en el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, también forma parte de la lista especial de organizaciones no gubernamentales de la Organización Internacional del Trabajo (...) sus objetivos son: Promover el trabajo social a través de la cooperación y acción a nivel internacional. Prestar apoyo a las organizaciones nacionales en la promoción de la participación de los trabajadores sociales en la planificación social y en la formulación de políticas sociales, tanto a nivel internacional como nacional. Estimular y facilitar el contacto entre los trabajadores sociales de todos los países. Representar a la profesión a nivel internacional, a través del establecimiento de relaciones con otras organizaciones internacionales (*International Federation of Social Workers*, 2009)

La *International Federation Social Workers* (IFSW) conjuntamente con la *International Association of Schools of Social Work* (IASSW) son las organizaciones encargadas de la organización de las conferencias mundiales de trabajo social, siendo las más recientes las realizadas en la ciudad de Adelaide, Australia (2004); en Munich, Alemania (2006); en Salvador de Bahía, Brasil (2008) y ahora en el 2010 en Hong Kong, China (2010).

A estas formas de organización y asociación habría que agregarles las redes virtuales creadas por iniciativas de colectivos profesionales, entre ellos: *Social Work Online Resources*, *Social Welfare Policies and Programs*, Trabajo Social en la Red y la Red Latinoamericana y Caribeña de Trabajo Social.

En el caso venezolano, la organización gremial que agrupa a los licenciados en trabajo social es el Colegio Venezolano de Trabajadores Sociales. Esta instancia se fundó en el año 1962, fue registrado como una asociación civil sin fines de lucro, su presencia y activismo a finales de la década de los 80 y principios de los 90 del siglo XX fue destacada; sin embargo, en los últimos años es una organización con escasos vínculos con el colectivo profesional e inexistente en el debate público nacional. Desde 1992 no realiza procesos electorarios para renovar su directiva y desde 1996 no convoca un Congreso de Trabajadores Sociales de Venezuela. Esta función ha recaído entonces en los centros formativos universitarios. El último evento de este tipo fue organizado por la Escuela de Trabajo Social de la Universidad del Zulia, en el año 2000, y se le denominó Congreso Venezolano de Trabajo Social, II Internacional y IV Nacional.

En ese congreso, aunque el Colegio Venezolano de Trabajadores Sociales estuvo entre sus organizadores, y pese a que en su temario estaba pautado discutir “la organización gremial y leyes profesionales en las Américas”, sus memorias no muestran consideración alguna sobre este tema. Lo que sí se observa en ellas es la constitución de dos organizaciones de trabajadores sociales, lo cual evidencia la necesidad y el interés de los profesionales en agruparse. Estas organizaciones son la Red Latinoamericana de Trabajo Social (RELATS) y la Red Venezolana de Estudio y Atención a la Familia (LUZ, 2000:478).

A partir del 19 de septiembre de 2008, fecha en que se publica en Gaceta Oficial la Ley de Ejercicio del Trabajo Social, la organización gremial a la cual se asociarían los trabajadores sociales se denominará el Colegio Nacional de Trabajadoras y Trabajadores Sociales. Para la fecha de presentación de este trabajo los miembros de esta instancia gremial no han sido electos, pese a que la misma ley establece en sus disposiciones transitorias quienes organizarían este proceso y el tiempo que tienen para ello. En relación con los organizadores la ley establece:

A los treinta días de entrada en vigencia esta ley, se debe conformar la Comisión Electoral provisional integrada por cinco miembros de cada una de las organizaciones existentes: Asociación Nacional de Trabajadores Sociales, Red Latinoamericana de Trabajadores Sociales (RELATS), Frente Nacional de Trabajadores Sociales Bolivarianos y del Colegio de Trabajadores Sociales de Venezuela. Las y los integrantes de la Comisión Electoral Provisional no podrán ser candidatos. (Asamblea Nacional, 2008:5)

La búsqueda del bienestar social, la equidad y los derechos humanos como horizontes del quehacer profesional del trabajo social **le confiere a la profesión pertinencia social y un sesgo altruista ineludible**. Esta profesión desde sus orígenes caritativos y filantrópicos hasta nuestros días se ha identificado con la generación de bienestar social. Esto lo hace desde diferentes concepciones teóricas e ideológicas. La denominada matriz modernizadora y la matriz crítica derivada del proceso de reconceptualización del trabajo social latinoamericano protagonizaron esas diferencias y múltiples debates, especialmente entre las décadas de los 60 y 80 del siglo XX.

En la actualidad, luego de muchos debates acicateados por la necesidad de la construcción de la especificidad profesional que le concedía legitimidad al trabajo social, la profesión parece abandonar las posturas ahistóricas presentes en la formación y ejercicio profesional de naturaleza religiosa y tecnocrática propias de la matriz modernizadora o las posiciones mesiánicas que promovidas con la llamada matriz crítica “paso mucho tiempo y también muchos acontecimientos, que llevaron a los trabajadores sociales a comprender los límites y posibilidades de la profesión” (Margarita Rozas, 2006:8). Es así como el compromiso en el aquí y el ahora del trabajo social latinoamericano continua siendo la búsqueda de bienestar social y a favor de los derechos humanos, sólo

que ahora lo discutimos en términos de la construcción, en plural, de proyectos éticos y políticos que direccionen el quehacer profesional.

Recientemente en el año 2006, la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de la Plata en Argentina, organizó un Foro-Debate denominado: “La Profesionalización en Trabajo Social Rupturas y Continuidades de la Reconceptualización a la Construcción de Proyectos Ético-Políticos”. En él participaron académicos y profesionales de Argentina, Brasil, Costa Rica, Panamá, Paraguay y Uruguay. Se presentaron diversos trabajos sobre el o los proyectos ético-políticos que orientarían la acción del trabajo social.

Este evento lo destacamos al reflexionar sobre el ineludible altruismo del trabajo social, porque en esta profesión el altruismo no puede interpretarse sólo como ayuda desinteresada a los demás, sino como una que se expresa a través de una praxis ética y política consustanciada con un ideal de sociedad. En ese sentido, nos identificamos con el planteamiento de José Paulo Netto cuando afirma que un proyecto ético-político para el trabajo social

se posiciona a favor de la equidad y de la justicia social, en la perspectiva de la universalización del acceso a los bienes y servicios relativos a los programas y políticas sociales; la ampliación y consolidación de la ciudadanía son puestas explícitamente como garantía de los derechos civiles, políticos y sociales de las clases trabajadoras. En correspondencia, el proyecto se declara radicalmente democrático, considerada la democratización como socialización de la participación política y socialización de la riqueza socialmente producida” (Citado por Norberto Alayón, 2006:14)

Este compromiso con la equidad, la justicia social y en general con el acceso a los derechos le otorgan al trabajo social una importante legitimidad como profesión, especialmente para el trabajo de asistencia y promoción social con poblaciones vulnerables en momentos de cambio.

Al trabajo social se le reconoce una significativa pertinencia social expresada en la universal y creciente demanda de prestación de servicios y políticas sociales por poblaciones del mundo entero. Esto ha sido advertido por el comité de ministros de educación superior de Europa que ha recomendado a los países miembros “la necesidad de alentar a los servicios sociales a la contratación de trabajadores sociales” (Octavio Aguado, 2005: 250). Además ha dicho que el trabajo social “se configura como una inversión en el bienestar futuro de Europa” (Idem)

Como se observa el comité de ministros coloca en relieve la contribución del trabajo social con el desarrollo humano y la promoción de la cohesión social, especialmente, en una región como la europea sometida a vertiginosos cambios derivados de la integración de sus naciones y su nuevo rol de receptor de inmigrantes.

Igual pertinencia adquiere el trabajo social para América Latina y por supuesto Venezuela, porque pese a que desde finales de década de los noventa en la región perdió terreno la prédica neoliberal y su corolario en las políticas públicas, ganando en consecuencia espacios el discurso y las constituciones y leyes garantistas de los derechos sociales y políticos; la inequidad no muestra signos estructurales de superación y aparecen rasgos significativos de discriminación política, lesionándose severamente el acceso libre a los bienes y servicios relativos a los programas y políticas sociales.

B. Las áreas de intervención del trabajo social

Al hablar de la intervención del trabajo social nos referimos a los escenarios en los cuales se configura su praxis, es decir, las realidades en las cuales su competencia le permite intervenir.

El objeto general de la intervención del trabajo social se materializa “en la mediación entre exclusión e inclusión social” (Susana Cazzaniga,2003:5), es decir, el trabajo social podría intervenir en el amplio espectro que se conforma entre las demandas sociales y las respuestas que estas reciben por parte del Estado y la sociedad a través de las instituciones encargadas de materializar la política social, los esfuerzos de las organizaciones sociales intermediarias que atienden manifestaciones de la cuestión social o las iniciativas de responsabilidad social promovidas por los privados.

Este amplio objeto de intervención reconocido, en términos esenciales, en el campo académico y profesional del trabajo social, se materializa en “las condiciones de vida de los sujetos involucrados en la intervención tanto en sus aspectos materiales como simbólicos” (Ibid:10). Alrededor de esas condiciones de vida se constituye “Una suerte de núcleo evaluativo de la intervención

profesional, tanto para definir el derecho a la asistencia como la obligación a la integración (Idem)

La población de la cual emana o se dirige la acción de mediación del trabajo social **vive algún tipo de exclusión o necesidad tangible o intangible** que menoscaba sus condiciones de vida. Esta intervención no opera a título individual o desde prácticas caritativas o filantrópicas sino que se asocia en forma directa, entre otros ámbitos, con los sistemas de seguridad social, las políticas públicas de tipo social, las iniciativas de las organizaciones intermediarias o de desarrollo social, la administración de beneficios de los trabajadores en el sector privado o el desarrollo de proyectos de responsabilidad social empresarial, las iniciativas de la sociedad civil tendientes a promover acceso a los derechos sociales, a brindar asistencia y a dinamizar proyectos sociales, especialmente en los ámbitos locales y comunitarios y en las organizaciones públicas no estatales orientadas a brindar servicios sociales.

Ya hemos dicho que las áreas de intervención del trabajo social son dinámicas, es decir, móviles y transitorias, por lo que presentan recurrentes cambios. Esto obedece a dos factores. El primero: las demandas de reconocimiento, integración o inclusión de determinados sectores sociales en coyunturas y contextos específicos. El segundo: las modificaciones generadas en el quehacer profesional como consecuencia de debates epistemológicos o éticos que ocurren en los colectivos profesionales, tanto en el mundo gremial como en el académico.

En relación con la configuración de las áreas de intervención o los ámbitos de acción profesional del trabajo social que se constituyen como respuestas a las demandas sociales de reconocimiento, integración de determinados sectores sociales en coyunturas y contextos específicos, destacan los aportes de Susana García, quien logra categorizar el movimiento de las áreas de intervención definiéndolas de la siguiente manera:

- *Áreas de intervención dominantes*: están socialmente reconocidas como espacios para el ejercicio profesional
- *Áreas de intervención emergentes*: en tanto su desarrollo es embrionario o incipiente.
- *Áreas de intervención potenciales*: en tanto que no se han estructurado pero pueden llegar a hacerlo.

Áreas de intervención alternativas: en tanto existe un esfuerzo del gremio por asimilar al incorporarlas dentro del campo profesional, aunque no estén legitimadas socialmente (1998: 43-44)

Esta categorización da cuenta de cómo debe pensarse la intervención desde el trabajo social. La interacción de la praxis profesional con la realidad promueve y obliga, a realizar transformaciones en el ejercicio profesional. La aparición de nuevos problemas sociales, las nuevas manifestaciones de los tradicionales, la interacción con otras disciplinas; el resultado del relacionamiento de la teoría con la práctica y los resultados de diversas investigaciones son, entre muchos más, factores que generan frecuentes cambios en la intervención profesional.

De tal manera que la intervención profesional del trabajo social es una realidad en movimiento que no se presenta como dada sino que, al contrario, se constituye como respuestas a las demandas sociales y la participación que alcanzan los sectores sociales en las decisiones que involucran sus derechos, condiciones de reproducción y calidad de vida.

Conforme aparecen nuevas áreas de intervención o sufren cambios las existentes, se incorporan al acervo teórico y operacional de la profesión otros problemas objetos de intervención, así como nuevas prácticas institucionales u organizacionales que expresan la acción social de los estados o de actores de la sociedad, como ejemplo de esto podríamos señalar los espacios profesionales derivados de la aparición de nuevas concepciones sobre problemas sociales, la formulación de políticas públicas, la proliferación de iniciativas de la sociedad, la creación o transformación de instituciones públicas o privadas y la promulgación de legislaciones de naturaleza social relacionadas, entre muchos más, con los temas: niños, niñas y adolescentes, protección a la mujer y la familia, interculturalidad, derechos étnicos, la atención y generación de oportunidades para personas con discapacidad, fortalecimiento del emprendimiento en contextos locales, participación ciudadana en la gestión pública y responsabilidad social empresarial desde el enfoque de ciudadanía corporativa.

Las modificaciones generadas en el quehacer profesional como consecuencia de debates sobre los asuntos epistemológicos, teóricos, metodológicos, técnicos o instrumentales del trabajo social como profesión,

suelen ser más extensas y recurrentes en los ámbitos académicos. Actualmente se libra un debate sobre los fundamentos que deben orientar la formación profesional y su corolario en el ejercicio profesional. En los colectivos académicos y profesionales ocurren debates continuos sobre el objeto de estudio o el objeto de intervención, donde lo común es reconocer su creciente complejidad, la insuficiencia de los paradigmas tradicionales de la modernidad para lograr su comprensión y materializar transformaciones a través de la intervención. También se hacen cada vez más visibles nuevos enfoques y modelos del quehacer profesional donde se promueve la integración de saberes y superación los reduccionismos derivados del positivismo y el marxismo. Entre esos enfoques novedosos en el escenario de la profesión podríamos señalar el Construccinismo porque, lejos de reproducir relaciones de externalidad con lo que se conoce, considera que “el conocimiento se va construyendo desde lo relacional a través de interpretaciones sucesivas cada vez más abarcativas, la vivencia se transforma en experiencia y ésta construye la teoría explicativa de la misma (Natalio Kissnerman, 2005:117)

Dentro de esta perspectiva, resulta común encontrar en la literatura actual sobre trabajo social una reivindicación del relato y la cotidianidad de los protagonistas de la acción profesional como valiosas fuentes para desentrañar los sentidos, los significados y las lógicas del modo de vida de los sectores sociales con los cuales desarrollamos nuestra praxis, se trata de críticas al pensamiento moderno dominante en el quehacer académico y profesional de la profesión.

Sin embargo, esta reivindicación de las perspectivas fenomenológicas y de las dimensiones biográficas se observan en forma frecuente en los centros académicos sin lograr su inclusión en la formulación, diseño y evaluación de las formas de protección y acción social que emanan desde las instituciones públicas estatales, públicas no estatales y las privadas.

Estas visiones críticas al saber y actuar constituido han traído consigo miradas complejas a realidades complejas, han revalorizado el tema epistemológico dentro del trabajo social y, con él, se ha revitalizado la discusión sobre el marco en cual operaría como disciplina.

La dinámica social en la cual se configura y reconfigura el trabajo social muestra nuevas tensiones que no son reflejadas a través de análisis de las contradicciones capital-trabajo y hegemonía-contrahegemonía o las demandas de ajuste o adaptación social, promovidas desde la lógica remedial del positivismo, sino que obligan a dirigir la mirada hacia la realidad objetiva y las representaciones de los sujetos partícipes de la intervención profesional. Esto supone considerar tanto el acceso a bienes y servicios necesarios que garanticen la reproducción en condiciones de vida digna, como las historias individuales y colectivas, así como las determinaciones globales que configuran el modo de vida de diversos grupos poblacionales. De igual manera, se deben considerar los factores coyunturales y estructurales, globales o locales presentes en cada realidad donde se desarrolla la acción profesional.

Toda esta ruptura con el trabajo social interpretado y dirigido exclusivamente desde las lógicas epistemológicas, teóricas, metodológicas y operacionales asociada a una contemporaneidad envuelta en vertiginosos cambios y contradicciones que alcanzan todos los órdenes de la vida social, ha traído consigo lo que denomina Teresa Porzecanki “la complejización de la percepción de los universos de actuación del trabajo social y ha hecho posible la emergencia de nuevos escenarios” (Porzecanki, 2003:51). Estos escenarios según la misma autora se encuentran pautados por:

a) cambios radicales en estados de vida, variedad de modelos de vida y consumo; b) cambios radicales en sistemas de pertenencia y referencia y en las estructuras familiares y de parentesco; c) nuevas construcciones identitarias no basadas en ingreso, nivel de educativo o clase social, sino en sistemas valóricos, intereses corporativos, religiosos o étnicos, o de minorías etarias o de género, entre otros; d) nuevos arreglos entre tradición y modernización, lo local y lo global, lo público y lo privado, lo individual y lo colectivo (Idem).

La sola mención de las determinaciones y condicionantes expuestas por Porzecanki muestra variados e interesantes problemas para la investigación y la acción profesional. En algunos de ellos se gestan nuevas áreas de intervención distintas de las dominantes, así como introduce cambios en la praxis profesional y en las políticas que de ellas emanan.

C. El quehacer profesional del trabajo social

El quehacer profesional del trabajo social está condicionado por la dinámica que adquieren los conflictos sociales y las acciones para anticiparse o resolverlos que asumen el Estado o la sociedad en realidades concretas y contextos específicos, así como las perspectivas epistemológicas desde la cual se interprete a la profesión. De allí que resulte lógico encontrar una gran variedad de lecturas, en las fuentes oficiales y en la literatura en general, cuando se examina el campo de acción profesional del trabajo social.

La heterogeneidad en que se expresan los problemas relacionados con la integración social, el grado de desarrollo de los Estados o la sociedad en la atención de lo social, así como la racionalidad interpretativa que permite situar la consolidación, la gestación de nuevos espacios o situaciones donde opera u operaría el profesional, **son factores que explican la variedad del quehacer profesional en contextos diferentes y aún dentro de realidades similares.** A manera de ejemplo encontramos, los problemas y respuestas derivados del proceso de integración europea, los cuales son diferentes a los problemas sociales derivados del crecimiento económico, las expresiones socioculturales y la organización del Estado en Latinoamérica. Mientras que en Europa se vive el impacto social de la integración y la inmigración creciente, en las sociedades latinoamericanas sufrimos las consecuencias de procesos crecientes y sostenidos de exclusión social y de emigración.

Sin embargo, más allá de cualquier contexto específico, el quehacer del trabajo social se encuentra a *grosso modo* dentro del fomento de condiciones favorables para la integración social. En el logro o aproximación a ese propósito los profesionales desarrollan prácticas profesionales que denominamos prácticas académicas, administrativas, asistenciales, y promocionales.

Las **prácticas académicas** dan cuenta de la labor docente y de investigación que ocurre en los centros formativos e institutos de investigación. El significativo número de escuelas universitarias existentes a nivel mundial ha permitido que estas prácticas cuenten con un importante número de egresados desarrollando labores académicas, algunos en las áreas específicas del trabajo social o en otras áreas del conocimiento.

En el caso venezolano se expresaría a través de la docencia e investigación en todas las universidades donde se forman licenciados o técnicos universitarios en trabajo social o en otras disciplinas.

Las **prácticas administrativas** las vincularemos con la planificación y gestión de planes, programas y proyectos sociales, especialmente en sus fases de diseño, monitoreo y evaluación. Se visualizan en forma más clara en labores de dirección, jefaturas de distinta índole y coordinación en instituciones públicas o privadas orientadas al desarrollo personal y social.

En las **prácticas de tipo asistencial**, se identifica una realidad de intervención en sectores de la vida social (salud, educación, vivienda, etc.) o en situaciones problemas (insolvencia socioeconómica, déficits nutricionales, auxilio en situación de catástrofes naturales, etc.). La acción profesional, en consecuencia, se dirige hacia sujetos portadores de necesidades que para la resolución -casi siempre parcial y transitoria- demandan generalmente la transferencia, entre otros, de recursos dinerarios, bienes o servicios.

Las **prácticas promocionales** varían en relación con las asistenciales, porque las personas con los cuales se realiza la acción profesional son reconocidas no sólo como portadoras de necesidades sino -esto es esencial- como sujetos poseedores de potencialidades, con lo cual es frecuente su expresión a través del fomento de iniciativas para el emprendimiento personal o social, es decir, el desarrollo, entre muchas más, de experiencias socio productivas, socio organizativas, autogestionarias, acciones con un elevado componente formativo y participativo.

Las prácticas profesionales académicas, administrativas, asistenciales y las promocionales no son excluyentes. Al contrario, es recurrente su combinación, lo que eventualmente permitiría categorizar un determinado desempeño profesional es el énfasis de una perspectiva sobre otra, expresado en el grado de formalización y tecnificación que presenta cada una de ellas.

Es importante señalar que las practicas asistenciales y promocionales son las que, a través de las instituciones u organizaciones públicas y privadas, se relacionan en forma más directa con las *personas, grupos o comunidades y sus situaciones problemas*, son también las que concentran el mayor número de

profesionales, así como las que presentan también más conocimiento acumulado desde la óptica de la especificidad profesional.

Sin embargo, el quehacer profesional no sólo es clasificado, como hemos dicho en líneas anteriores, sino también es visto y presentado, como señala Susana García, en función de

las actividades que realiza un profesionista (colocación de menores abandonados, orientación de futuros padres de familia, capacitación de personas con impedimentos físicos, organización de grupos, etc.); o los objetivos que persigue su intervención (protección al menor, promoción del bienestar familiar, promoción del cambio social o de la adopción individual o apoyo al crecimiento económico, etc.). (García, 1998:40)

Esta diversidad vista por García como un obstáculo en el camino que conduce a la construcción de saber sobre la especificidad de la profesión, es interpretada por nosotros como una consecuencia natural e inevitable de una profesión como el trabajo social cuyo propósito general es la integración social. Una misión de tal magnitud es interpretada desde múltiples miradas paradigmáticas, metodológicas y técnicas conforme a los contextos donde se desarrolla. Lo conducente para subsanar esta aparente limitación, es que los centros académicos y los colectivos profesionales generen y socialicen sistematizaciones e investigaciones que den cuenta sobre el quehacer profesional. Se trata de producir y recrear el saber sobre la acción específica de los trabajadores sociales.

Para conocer en forma integral sobre el quehacer profesional del trabajo social, además de acudir a documentos oficiales que le conceden legalidad y legitimidad a la profesión, tal es el caso de la Ley de Ejercicio Profesional del Trabajo Social. Además consideramos conveniente a examinar los *pensa* de estudios de las tres universidades nacionales que forman licenciados en trabajo social en Venezuela.

En relación con la Ley de Ejercicio Profesional del Trabajo Social (2008), es poco lo que ésta dice en materia de las competencias y el ámbito de actuación profesional, tan sólo encontramos dos artículos el 4 y el 10 que hablan sobre el “quehacer profesional”. El primero de ellos (artículo 4), señala lo siguiente:

Artículo 4: El ejercicio del trabajo social está orientado hacia el desarrollo pleno de la persona con base al bienestar, la justicia, la autodeterminación y la autosustentabilidad del desarrollo individual, colectivo y social mediante la dedicación al estudio, al trabajo, a la práctica eficaz y eficiente del conocimiento, fundamentado en el saber popular tanto en las teorías, metodologías, técnicas y aplicaciones empíricas propias del trabajo social, recíprocamente alimentadas por las innovaciones científicas, tecnológicas y humanísticas, las prácticas de las organizaciones comunitarias y sociales, así como el desarrollo de enfoques de otras modalidades interdisciplinarias y transdisciplinarias de actuación en procesos de satisfacción de carencias y potenciación de aspiraciones sociales que coadyuven al desarrollo integral del país. (Asamblea Nacional, 2008:1)

Como se observa en este extenso artículo, apenas en sus dos últimas líneas habla del campo donde operaría la intervención profesional situándola “en procesos de satisfacción de carencias y potenciación de aspiraciones sociales que coadyuven al desarrollo integral del país”. Esta tímida, difusa y genérica consideración sobre el ámbito de actuación del trabajo social muestra un desfase con los debates que ocupan las academias y los profesionales, ¿cómo es posible hablar del ejercicio profesional sin decir una palabra sobre el ámbito de las políticas públicas, especialmente, las de tipo social u omitir las iniciativas de la sociedad para dar respuestas a la realidad social? Se trata de una declaración abstracta y descontextualizada que obvia lo discutido en Latinoamérica sobre la profesionalización del trabajo social. Lo verdaderamente preocupante es que el documento citado no responde a una opinión particular de uno o varios profesionales, sino que se trata de una ley promulgada para regular un ejercicio profesional que omita consideraciones precisas sobre los escenarios donde podría materializarse.

El resto del artículo no aporta nada al tema del ejercicio y se limita a lo que podríamos interpretar, por un lado, como una suerte de compromiso ético y político de la profesión que se expresaría por medio de un ejercicio profesional “orientado hacia el desarrollo pleno de la persona con base al bienestar, la justicia, la autodeterminación y la autosustentabilidad del desarrollo individual, colectivo y social” y por otro, como lo que debería ser la actitud y postura epistemológica de quienes se desempeñan como trabajadores sociales: así señala que el ejercicio profesional supone:

la dedicación al estudio, al trabajo, a la práctica eficaz y eficiente del conocimiento, fundamentado en el saber popular tanto en las teorías, metodologías, técnicas y aplicaciones empíricas propias del trabajo social, recíprocamente alimentadas por las innovaciones científicas, tecnológicas y

humanísticas, las prácticas de las organizaciones comunitarias y sociales, así como el desarrollo de enfoques de otras modalidades interdisciplinarias y transdisciplinarias de actuación. (Idem)

El artículo 10 es más específico que el 4 y trata del libre ejercicio de la profesión, al respecto señala “Las trabajadoras sociales y los trabajadores sociales, podrán establecer firmas y organizaciones profesionales y asociarse con otros profesionales para dedicarse al libre ejercicio del trabajo social, de conformidad con esta ley y su reglamento”. (Ibid:2)

De este modo, la ley promulgada no sólo presenta las limitaciones señaladas para establecer los espacios de actuación profesional del trabajo social sino que desconoce lo debatido en torno a ella en primera discusión donde en el párrafo único del artículo 6 del proyecto de ley de 2007 se involucraba - como debe ser – la participación de las academias en la definición del campo profesional del trabajo social, en ese sentido se afirmaba lo siguiente:

Artículo 6. Los servicios dispensados por los Profesionales en Trabajo Social, deberán ser requeridos en los casos en que esté involucrada la aplicación de métodos científicos-técnicos que permitan el desarrollo de la disciplina del trabajo social con una visión integral y armónica, orientada a lograr el bienestar y la justicia social.

Parágrafo Único: *Las competencias y el ámbito de acción de los Profesionales en Trabajo Social estarán en función de los planes de estudio de las escuelas universitarias debidamente autorizadas por el órgano competente que regule esta disciplina. (Asamblea Nacional, 2007:1)*

Tomando en consideración que lo subrayado en el párrafo único del artículo citado, en relación con el papel de los planes de estudios en la definición de los escenarios del quehacer profesional del trabajo social es lo correcto, en tanto las definiciones de esos asuntos deben emerger de los centros académicos donde en interacción con la dinámica profesional se piensa y repiensa la profesión, mostraremos en el próximo punto lo dicho al respecto por las tres instituciones universitarias que egresan licenciados en trabajo social: la Universidad Central de Venezuela (UCV), la Universidad del Zulia (LUZ) y la Universidad de Oriente (UDO). .

D. El campo profesional: los escenarios

Los planes de estudios de las universidades nacionales que en Venezuela forman Licenciados en Trabajo Social ubican el quehacer profesional en los escenarios que se configuran en las instituciones del Estado encargadas de viabilizar las políticas públicas de carácter social o en las iniciativas de prestación de servicios sociales por parte de la sociedad.

La Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela al definir el mercado ocupacional afirma que este es expresión de:

- 1) Una esfera de actividad socialmente reconocida y aceptada como espacio institucional.
- 2) El conjunto de prácticas y esfuerzos conscientes de un colectivo (sectores sociales, movimientos sociales emergentes, entre otros) orientados a la constitución de un sujeto y hacer popular (UCV, FACES, ETS, 1994:12).

Ese espacio institucional lo conforman predominantemente todas aquellas instancias centralizadas y descentralizadas encargadas de la formulación, ejecución, monitoreo y evaluación de las políticas sociales, las cuales podrían ir desde las tradicionales instituciones del Estado orientadas a brindar atención médica o jurídica hasta organismos descentralizados que fomenten políticas que promuevan la participación social. También forman parte del escenario institucional reconocido las de tipo privado, tales como las fundaciones.

En relación con el conjunto de prácticas y esfuerzos de un colectivo orientado a constituir un sujeto y un hacer popular, resulta difícil interpretar a que se refiere el proyecto de reforma curricular de la Escuela de Trabajo Social de la UCV, porque en el resto del documento no hace ninguna mención sobre ese propósito de orden popular.

Sin embargo, el análisis del quehacer profesional desde una perspectiva sociopolítica actual interpreta que la cuestión social no es atendida exclusivamente desde el Estado sino que también se ocupan de ella organizaciones sociales de diferente índole, tales son los casos de las iniciativas de las organizaciones intermediarias, es decir las organizaciones no gubernamentales, asociaciones civiles, organizaciones intermediarias de

vivienda, entre otras. Tal vez en estas últimas experiencias podrían generar alternativas de naturaleza popular, alternativas a veces contradictorias a la atención de lo social protagonizada por el Estado.

La Escuela de Trabajo Social de la Universidad del Zulia también da cuenta del espacio ocupacional en términos de las instituciones y la sociedad civil. Con respecto a las instituciones vincula el quehacer profesional a “las líneas maestras de intervención social que se articulan al interior del espacio público o estatal y constituyen las modernas políticas sociales” (LUZ, FCJP, ETS, 2000:34).

En cuanto a la sociedad civil, señala que la intervención profesional alternativa al escenario institucional de las políticas sociales ocurre “al interior del espacio privado o de la sociedad civil, los cuales se conectan originalmente con las instituciones de asistencia social, pero que luego incluirán las prácticas alternativas de organización autogestionarias y cogestionarías”. (Idem: 30). De este modo, hace visible y taxativo lo que el proyecto de reforma curricular de la Universidad Central de Venezuela denomina genéricamente como el “conjunto de prácticas y esfuerzos conscientes de un colectivo (sectores sociales, movimientos sociales, entre otros) orientados hacia la constitución de un sujeto y hacer popular” (UCV, FACES, ETS, 1994:12).

Además la estructura curricular de la Universidad del Zulia visualiza el quehacer del trabajo social dentro de “la gestión tripartita de problemas, en espacios de concertación entre el Estado, el sector patronal, y el sector laboral, así como estrategias que apuntan hacia la asistencia mutua que dan lugar a medidas y sistemas de Seguridad Social. (LUZ, FCJP, ETS, 2000:30)

La Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Oriente, al igual que la UCV y LUZ, reconoce la estructuración del campo profesional en dos ámbitos. El primero situado en los escenarios de las políticas públicas de carácter social que emanan del Estado y el segundo en las iniciativas que emanan de la sociedad para dar respuestas a determinadas necesidades sociales, en ese sentido señala:

el principal espacio para el desempeño laboral del profesional de Trabajo Social ha sido el bienestar social, entendido éste como el complejo sistema de políticas, programas y organizaciones gubernamentales y no gubernamentales orientadas

a crear mecanismos que contribuyan a la superación de los problemas y al mejoramiento de las condiciones y la calidad de vida de los grupos poblacionales (UDO, ECS, DTS, 2008:10)

E. La acción profesional

En el punto anterior hemos visto, en términos generales, los escenarios profesionales. En este punto identificaremos espacios específicos donde el Licenciado en Trabajo Social desarrolla su acción profesional, para tal efecto nos hemos apoyado en los planes de estudios de las tres escuelas de trabajo social que en Venezuela forman Licenciados en Trabajo Social.

E.1. Universidad Central de Venezuela (UCV)

La Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, orienta su formación a través de un documento denominado Proyecto de Reforma Curricular, aprobado en el año 1994. Se trata de un extenso documento que trata sobre los elementos administrativos y académicos del plan de estudios, así como, el espectro laboral del trabajo social, el cual incluye los siguientes campos:

- I. Prevención primaria y secundaria en salud, criminología, drogas y protección social para la tercera edad.
- II. Bienestar familiar, asistencia y protección al menor y a su grupo familiar.
- III. Promoción juvenil, orientación, desarrollo y bienestar estudiantil.
- IV. Bienestar social y promoción al trabajador en la empresa pública y privada.
- V. Promoción y dinamización de los movimientos sociales y sectores populares a través de la capacitación social y educación popular.
- VI. Política habitacional, vivienda y asentamientos humanos a nivel urbano y rural.
- VII. Asistencia y promoción humana a grupos afectados por contingencias rurales, minusválidos, inmigrantes, indigenismo y fronteras, problemas ambientales y poblacionales.
- VIII. Prevención, asistencia y rehabilitación de personas afectadas por violaciones de derechos humanos.
- IX. Promoción social y asistencia integral de la mujer.
- X. Asesoramiento humano y desarrollo de personal a nivel de las instituciones y empresas, organizaciones no gubernamentales, etc.

- XI. Promoción y desarrollo de asentamientos campesinos, cooperativas agrícolas, pequeña y mediana artesanía e industria.
- XII. Promoción y organizaciones de base para el fomento y rescate de los valores y tradiciones en lo deportivo, recreativo y cultural.
- XIII. Promoción, desarrollo y evaluaciones de las condiciones y medio ambiente del trabajo, tanto a nivel de sectores como unidades de producción.
- XIV. Libre ejercicio de la profesión como consultores, orientadores, planificadores, administradores, investigadores, gerentes, etc. (UCV, FACES, ETS, 1994:15-16)

Estas acciones que identifican el campo de actuación del trabajo social se sitúan de un lado, “en la política social y de bienestar adelantada por el Estado y, del otro, en las demandas sociales, definidas por las necesidades sociales y el mejoramiento de la calidad de vida de los sectores objeto de intervención” (Ibid: 11)

E.2. La Universidad del Zulia (LUZ)

El plan de estudios de la Universidad del Zulia (2000) coincide con el de la Universidad Central de Venezuela, en términos de concebir el campo profesional del trabajo social como una realidad dinámica en constante movimiento y transformación, definiéndolo como diverso y mutable. Se diferencian en la forma como se presenta el campo de acción del trabajador social, pues no lo enuncia como sectores o problemas donde podría realizar su praxis sino como:

sectores que son tradicionalmente fuertes como las instituciones y organizaciones dirigidas a atender problemas que afectan la salud, nutrición, educación, empleo, vivienda, justicia, seguridad, recreación, cultura, deportes y la atención de varias formas de indigencia y menesterosidad social.

También encontramos sectores de intervención más recientes, relacionados con recuperación del patrimonio histórico y cultural, deterioro ambiental, manejo de desechos sólidos, aglomeración de pobladores en zonas de la periferia urbana, migraciones ilegales, deterioro del hábitat natural de etnias aborígenes, desbordamiento de las formas de control social formal e informalización de la justicia, consumo de estupefacientes entre niños y jóvenes, la aparición de poblaciones con alto riesgo de contraer enfermedades de transmisión sexual como el SIDA y la aparición de varias formas de violencia contra los 34 derechos humanos, entre los cuales destaca el abuso o la explotación de menores con finalidades laborales, delictivas o mercenarias.

En estos campos de acción, el Trabajo Social está llamado a cumplir una función de mediación entre los portadores de recursos y los portadores de necesidades (LUZ, FCJP, ETS, 2000: 36)

De tal manera que la Universidad del Zulia vincula el quehacer profesional a “las líneas maestras de intervención social que se articulan al interior del espacio público o estatal y constituyen las modernas políticas sociales” (Ibid: 34).

Si bien la estructura curricular de la Universidad del Zulia conserva la interpretación del campo profesional como una realidad que supera los límites de los escenarios institucionales establecidos y reconocidos para el desarrollo de políticas públicas de tipo social nos lo limita allí y habla también de los escenarios de acción social diferentes a estos, es decir aquellos que pueden situarse en las prácticas de gestión social de la sociedad civil.

El pensum de Escuela de Trabajo Social de la Universidad del Zulia aprobado seis años después del de la UCV y ocho antes que el de la UDO presenta el campo acción profesional como la intervención social que ocurre “al interior del espacio privado o de la sociedad civil, los cuales se conectan originalmente con las instituciones de asistencia social, pero que luego incluirán las prácticas alternativas de organización autogestionarias y cogestionarías”. (LUZ, FCJP, ETS, 2000, p.30). En otras palabras se conecta con iniciativas sociales que a finales de los años 90 y principios del 2000, mostraban expresiones organizadas de la sociedad que derivaban en legislaciones y políticas sociales específicas tales como las experiencias autogestionarias de vivienda o cogestionarías en el área de salud.

E.3. La Universidad de Oriente (UDO)

El pensum de la Universidad de Oriente define lo que podríamos situar como el espacio ocupacional, en forma diferente a los pensos de la UCV y LUZ, en tanto que no lo piensa con base en actividades que estructurarían un determinado campo o en función de temas o situaciones problemas sino que lo expresa en términos de las poblaciones con las cuales desarrollaría la praxis profesional el trabajo social. Al respecto señala:

Tradicionalmente, el trabajador social despliega su acción profesional con grupos sociales de muy diferente naturaleza y procedencia socio-cultural y económica. En su praxis interactúa con individuos, grupos, familias y organizaciones cuya estructura y funcionamiento presentan características diversas, y no, como con frecuencia se cree, sólo con aquellos que están atravesando problemáticas y crisis significativas en su desarrollo o pertenecen a sectores populares. Sin

embargo, dada la coyuntura actual del país y de la región, vale la pena indicar que existe un significativo número de personas impactadas negativamente por la crisis económica, los cuales se han convertido en foco de atención del trabajo social (UDO, ECS, DTS, 2008:10)

Resulta importante destacar que el pensum de la Universidad de Oriente, aprobado en el 2008, mejora los *pensa* de la UCV y LUZ sancionados en el año 1994 y 2000 respectivamente, porque establece la formación y el quehacer profesional en términos de competencias: **para el conocer y para el hacer**, las cuales se organizan en cuatro áreas: a) investigación social b) planificación social c) administración de los servicios sociales d) educación comunitaria y familiar. Además establece la formación en términos de competencias: **para el ser y para el convivir**, favoreciendo la flexibilidad del *curriculum* y la empleabilidad de los egresados. Se trata de una propuesta, que procura colocarse en sintonía con las tendencias actuales de la educación superior y contribuye al conocimiento sobre la especificidad profesional del trabajo social.

Por último es necesario señalar que las diferencias encontradas en los documentos rectores de la formación profesional en la UCV, LUZ, UDO resultan naturales, habida cuenta de los recurrentes cambios y el dinamismo del campo de acción profesional del trabajo social, así como, los distintos momentos en los cuales se redactaron los tres documentos: UCV (1994), LUZ (2000) y UDO (2008).

Estas distancias académicas podrían reducirse razonablemente creando una comisión interuniversitaria que trabaje este tema del quehacer profesional en los tres planes de estudio homologando en ellos lo que sea posible y conveniente.

Resulta pertinente para la vida académica y responder a las demandas del país, la adopción, por parte de la UCV y LUZ, de un esquema de formación por competencias que considere para su conformación los sectores, poblaciones y situaciones problemas en los cuales se materializa el trabajo social como profesión, como hizo la Escuela de Trabajo Social de Universidad de Oriente.

Capítulo II:

LA EMPLEABILIDAD DEL TRABAJO SOCIAL EN VENEZUELA

En esta parte del trabajo continuamos el objetivo iniciado en el capítulo I: Situar teóricamente esta investigación.

En las páginas precedentes hemos tratado los elementos constitutivos del trabajo social como profesión, dando cuenta de sus características esenciales, áreas de intervención, prácticas profesionales y la mirada académica del campo profesional; en síntesis, mostramos los escenarios del quehacer profesional.

Ahora, en este capítulo abordaremos el relacionamiento del trabajo social con el mercado de trabajo. Para explicar esta vinculación haremos uso de la categoría empleabilidad, un concepto que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2000, en la 88 reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional de Trabajo, denota “la dinámica de inclusión-exclusión de los individuos en los mercados de trabajo” (En: Rentería-Pérez, 2008:320).

Conocer la dinámica de inclusión – exclusión del mundo del mercado de trabajo que expresa la empleabilidad, concretamente su expresión en los graduados en trabajo social supone estudiar procesos como la **inserción** al mercado de trabajo; las **competencias** que este demanda a quienes pretenden ingresar a él; la **calidad del trabajo** y la **movilidad** en el espectro laboral, tanto en términos de desarrollo y mejoramiento profesional como en la capacidad de incorporarse nuevamente al mercado de trabajo una vez que se presentan contingencias o decisiones que implican la desocupación temporal.

El capítulo se estructura de la siguiente manera. Primero, haremos una aproximación conceptual a la categoría empleabilidad. Segundo, trataremos la inserción laboral. Tercero, hablaremos sobre las competencias profesionales como un factor determinante para la empleabilidad. Cuarto, trabajaremos el tema de las condiciones laborales y la calidad del empleo y por último, reflexionaremos sobre la movilidad laboral.

A. La empleabilidad

La empleabilidad, en términos generales, es entendida como la “capacidad” que tienen los sujetos de incorporarse al mundo del trabajo,

progresar y movilizarse en él, es decir, expresa el relacionamiento de las personas con el mercado de trabajo

Etimológicamente hablando, “la palabra empleabilidad surgió de la palabra inglesa *employability*, que proviene de la unión de las palabras *employ* (empleo) y *ability* (habilidad)” (Campos Ríos, 2003, citado por Formichella y London, 2006:2).

Desde sus orígenes en los inicios del siglo XX, la complejización del mercado de trabajo ha generado diversas reflexiones y controversias que han variado la connotación que se le otorga a la empleabilidad.

Las transformaciones del término empleabilidad se asocia a dos grandes momentos, cada uno con sus matices y evolución propia, pero con una cualidad que permite agruparles.

El primero de estos momentos da cuenta de la empleabilidad como un concepto que responde al mundo del trabajo donde que se caracteriza, por un lado, por circunscribirse exclusivamente a la esfera del empleo y por otro, por ocurrir en un tiempo en el cual las tesis predominante sobre el desarrollo las naciones interpretaban esta condición como un derivado de la actividad industrial. En ese tiempo, ubicado a grosso modo, entre la década de los 20 y los 70 el valor del conocimiento dentro de los procesos productivos es reconocido pero aún no es un factor predominante en la generación de riquezas.

En este primer momento el análisis teórico y la concreción práctica de la empleabilidad omitió cualquier consideración al mercado del trabajo y dejaba en las cualidades individuales del individuo la posibilidad de emplearse, el énfasis de la reflexión sobre la empleabilidad se centraba en los procesos de selección para determinar si alguien era o no empleable.

Entre la década los 20 y los 50, las consideraciones para definir si una persona era o no empleable giraban en torno a variables muy estáticas centrándose en “tres criterios que correspondían a la edad (entre 15 y 64 años), no tener problemas de limitación física o mental y no tener restricciones restricciones familiares fuertes (por ejemplo, cuidar los niños)” (Garzier citado por Rentería y Malvezzi, 2008: 321).

A partir de la década de los 60 y hasta los 80 estos criterios se amplían; Aunque sostienen la ausencia de consideraciones sobre el mercado de trabajo y continúan responsabilizando, casi de manera exclusiva, al sujeto del hecho de alcanzar o no empleo. De igual manera, en estas décadas se conserva el énfasis en los procesos de selección de personal para establecer si una persona era o no empleable, esto se hacía con base en parámetros homogeneizantes que resultaban más o menos funcionales, considerando que en ese tiempo el mundo y por supuesto el mundo del trabajo, no había vivido importantes episodios de recesión económica, los efectos del proceso de globalización aún estaban en gestación y no había aparecido la vertiginosa revolución científico tecnológica que caracteriza el final del siglo XX e inicios del siglo XXI, especialmente en los campos de las telecomunicaciones, informática y biotecnología.

Entre los años 50 y 80 del siglo XX, los criterios para definir y establecer si las personas eran o no empleables restan importancia, a diferencia de lo ocurrido en entre las décadas de los años 20 y a de los 50 del mismo siglo XX, a la edad o las restricciones familiares, conservando el relacionado con la limitaciones físicas o mentales. Siguiendo a Rentería y Malvezzi en relación con la evolución histórica del término empleabilidad presentada por Garzier, estos señalan que a partir de los años 50 la noción de empleabilidad se estructura con base en tres tipologías:

La **sociomédica** que incluye médicos y terapeutas de diferentes campos de rehabilitación, centrada en la limitación y en la discapacidad, **la de la medición individual** en la cual se consideran grados de aptitud física o mental por áreas de desempeño y finalmente, **la de los problemas de intervención** de acuerdo con las deficiencias por compensar. (Garzier citado por Rentería y Malvezzi, 2008: 321).

El segundo momento, ubicado a partir de los finales de la década de los 80 hasta hoy, la empleabilidad, se define en un contexto donde el trabajo es concebido más allá del empleo, es decir, no se trata solo del empleo asalariado – aunque este aun sea la forma predominante y mayoritaria– sino que también considera las iniciativas de negocios cuyo origen no está en inversiones hechas por corporaciones sino en propuestas de ciudadanos que, de manera individual o asociadas promueven iniciativas emprendedoras económicamente rentables.

Al mismo tiempo, en este segundo momento de la definición de la empleabilidad, el conocimiento es reconocido como un factor de riqueza y

dinamizador de cambios en el trabajo, con lo cual adquiere especial vigor la educación como generadora de competencias que favorezcan la empleabilidad. Además los procesos de recesión mundial y las transformaciones que caracterizan este tiempo obligan a contextualizar la empleabilidad, porque aunque la naturaleza de este concepto responsabiliza en mayor grado al sujeto de su destino laboral; sería erróneo, insuficiente y falaz considerar que este podría interpretarse sólo como una consecuencia de lo que las personas hagan para emplearse, pues ellas están insertos en dinámicas locales, regionales, nacionales y hasta trasnacionales que las condicionan y eventualmente determinan su trabajo.

En la actualidad el mercado de trabajo presenta elevados niveles de complejización, atrás ha quedado el modelo de sociedad industrial cuyo patrón de producción y trabajo era más o menos estable y predecible. A partir de la década de los ochenta hasta nuestros días, el trabajo vive vertiginosas transformaciones derivadas de

la globalización, el aumento de la competencia a través de la liberalización de los mercados y la caída de las barreras comerciales, las mejoras tecnológicas que se evidencian cada vez con mayor velocidad, la intensificación de la mano de obra y la lucha empresarial por mejorar la productividad y la calidad como pilar de la competitividad exigen repensar en las cualidades pretendidas de los trabajadores (Fornichella y London, 2006: 2)

Además de estas transformaciones del mundo del trabajo asociadas a las demandas de los empleadores, encontramos otros cambios vinculados a la empleabilidad que giran en torno a la oferta de empleo y a la concepción tradicional del trabajo, el cual no es posible pensarlo exclusivamente en la esfera del empleo dependiente que se materializa dentro del ámbito de las empresas o instituciones públicas o privadas. En la actualidad aparecen formas de trabajo distintas al empleo dependiente. Se trata de iniciativas de negocios de técnicos y profesionales favorecidas por las nuevas tecnologías y esquemas institucionales que revitalizan los *outsourcing* y la prestación de las ONG en la prestación de servicios sociales, así como por los servicios profesionales independientes, los cuales generalmente se hacen acompañar por acuerdos que fijan su temporalidad y se orientan bajo flexibles parámetros de actuación. Se trata de formas de trabajo que no se someten a la "rigidez" del empleo predominante en el siglo XX. En otras palabras:

las nuevas realidades de flexibilización mundial de los mercados y relaciones de trabajo han ido acompañadas de la disminución estructural de cupos de empleo. Así mismo, la transformación de la empresa sólida y estable en unidades de negocios flexibles en permanente transformación y en red, ha llevado a las personas a trabajar en modalidades diferentes al empleo, como servicios profesionales independientes, *outsourcing*, y formas de trabajo asociativo (Martínez y Rentería, 2007:90)

Estas variantes en el mundo del trabajo, las observamos muy nítidamente en el ámbito comercial, industrial o financiero, pero también ocurren en el trabajo que viabiliza los servicios de naturaleza pública, entre ellos los de tipo social. Los crecientes procesos de crecimiento de la ciudadanía, las inocultables y complejas demandas de inclusión social, las urgencias de legitimidad y gobernabilidad de los Estados, exigen calidad, eficiencia y efectividad a la burocracia estatal, en este caso encargada del diseño, administración, ejecución y evaluación de las políticas sociales. Se trata de complejos sistemas de seguridad social y servicios y transferencias sociales que demandan mayor cualificación y flexibilidad para materializarse, revitalizándose en algunos casos las figuras de asociaciones consultoras u organizaciones no gubernamentales gestionadas por profesionales que se orientan a trabajar asuntos de tipo social.

Vinculado a estas nuevas realidades del trabajo y a la propia reflexión que sobre el término empleabilidad han hecho diversos investigadores. podemos decir que a partir de los años 80 hasta nuestros días, la empleabilidad no puede ser vista responsabilizando en forma exclusiva a las personas por la suerte que le toca vivir en términos de su incorporación o no al mercado de trabajo; la empleabilidad no es sólo el producto de aptitudes y actitudes personales, ahora insertarse o no en el mundo del trabajo depende de la formación y capacitación recibida previamente y por supuesto de las oportunidades que brinda el propio mercado de trabajo. Al respecto podríamos afirmar que la empleabilidad debe interpretarse considerando sus dos componentes, uno, de naturaleza individual y otro que es el contexto educativo y las oportunidades de trabajo que ofrece o puede llegar a ofertar una sociedad. En este sentido:

Knigh y Yorke proponen una definición que combina la dimensión absoluta de la empleabilidad (características individuales) y la relativa (relacionada con el mercado laboral), tal como lo ilustran Álvarez, Bustos y Valencia (2004) con los llamados factores internos, competencias, escolaridad, experiencia personal, entre otros, y factores externos tales como las políticas económicas, educativas,

políticas, conflicto interno, etc. (Izquierdo, 1997; Farren, 2002 citados por (Martínez y Rentería, 2007: 92)

Luego de haber abordado brevemente diferentes elementos etimológicos, históricos y conceptuales de la empleabilidad resulta lógico que nos preguntemos: ¿cómo debemos definirla? En ese sentido, nos pronunciamos en favor del concepto de la Organización Mundial del Trabajo (OIT), en primer lugar, porque coincidimos con las dimensiones que éste contiene y, en segundo lugar, porque proviene de la principal institución en materia del trabajo del mundo. Para la OIT la empleabilidad:

abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para **conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo** y adaptarse al cambio, **elegir otro empleo** cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida (En: Barretto, 2001: 15).

Otra definición de la empleabilidad de utilidad para una investigación como la que aquí presentamos, pues trata la expresión de la empleabilidad de graduados universitarios, es la derivada del proceso de Bolonia y su propuesta de creación de Espacio Europeo de Educación Superior; en esa propuesta educativa la empleabilidad es definida como:

Conjunto de logros –habilidades, comprensiones y atributos personales– que proporcionan a los graduandos mejores condiciones para ganar un empleo y para tener éxito en las diferentes ocupaciones que puedan elegir, con beneficios para ellos mismos y para el colectivo de los trabajadores, de la comunidad y de la economía (Yorke, 2004 citado por García y Pérez 2008: 5)

B. La inserción laboral

La obtención de empleo o iniciación en otra forma de trabajo por vez primera y la movilidad por voluntad propia o circunstancias determinadas hacia nuevas ocupaciones es un asunto capital dentro del contexto de la empleabilidad.

Aunque hemos dicho anteriormente que en la actualidad incorporarse al mundo no puede interpretarse exclusivamente como la iniciación en un empleo, en el caso del trabajo social esto es predominante así, motivado a que no se trata de una clásica profesión liberal, como lo son la medicina y el derecho entre

otras, que eventualmente inician o desarrollan su acción profesional en forma privada no dependiente.

Los licenciados en trabajo social son absorbidos principalmente por el empleo que oferta la institucionalidad pública responsable del diseño y gestión de las políticas públicas de tipo social, así como en una dimensión menor, en las instituciones u organizaciones de naturaleza privada con fines sociales y en el área de bienestar social laboral.

Los estudios sobre la ocupación de los trabajadores sociales en Venezuela son pocos, el primero de ellos es un estudio publicado en el año 1988 por el profesor Orlando Márquez que muestra al sector público encargado de las políticas sociales como el principal empleador de profesionales del trabajo social. En ese estudio se consultaron a 272 egresados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela y de ellos 204 (75%) estaban empleados en su área profesional. De esos 204, 181 (88,7%) ocupaban cargos dentro de la administración pública (Márquez, 1986:152).

Esta realidad plasmada en el trabajo de Márquez, en la década de los 90 y a principios de este siglo parece haber sido considerada en las transformaciones de los *currícula* de las principales casas de estudio de donde egresan licenciados en trabajo social en Venezuela: la Universidad Central de Venezuela 1994, la Universidad del Zulia 2000 y la Universidad de Oriente 2008, en ellos el estudio de las políticas sociales adquiere un papel relevante y se contemplan en los planes de estudio experiencias formativas académico/profesionales en instituciones u organizaciones que la viabilizan.

Otro estudio venezolano, más reciente que el de Márquez, que arroja información sobre la inserción laboral de Licenciados en Trabajo Social es el publicado en el año 2001 por el profesor Mario González, docente de la Escuela de Trabajo Social de La Universidad del Zulia, quien luego de estudiar el perfil ocupacional de 156 profesionales egresados de esa casa de estudio encontró que el 82,39% de los que respondieron trabaja en el sector público estatal y no estatal mientras que el 17,60% lo hace en el privado. (González, 2001: 98). En otras palabras se mantiene la tendencia advertida por Márquez en 1988. El estudio de González también coincide con el de Márquez, en cuanto al porcentaje de trabajadores sociales que están empleados en el área profesional

para el primero esta población representa el 69% y para el segundo representa el 75%.

En el contexto latinoamericano, concretamente en Argentina un trabajo denominado condiciones de trabajo de los trabajadores sociales, hacia un proyecto profesional crítico, ubica el predominio de la inserción de los trabajadores sociales en la institucionalidad pública más allá de resultados estadísticos, razonándolo desde una perspectiva teórica. Al respecto señala:

el trabajador social, en tanto trabajador libre, enajenado de los medios de producción, sólo puede realizar su trabajo una vez que se encuentra con estos. Los medios necesarios para la realización de su práctica profesional sólo se los puede proveer quien compra su fuerza de trabajo, en tanto poseedor de esos medios. Por ello es el Estado principalmente quien organiza el proceso en que el trabajador social participa (Cadermatori, Campos y Seiffer, 2007:37)

Lo hasta ahora dicho en relación al Estado como principal empleador de trabajadores sociales ocurre también en latitudes distintas a la latinoamericana, concretamente en Europa y, más específicamente aún en España, el papel de las políticas sociales en la generación de empleos para los trabajadores sociales ha sido motivo de reflexión. Una muestra de ello es el estudio denominado *La Ocupación Profesional de los Trabajadores Sociales*, este trabajo parte de una hipótesis que luego corrobora: la ampliación y crecimiento de las políticas públicas de tipo social en España eleva la empleabilidad de los trabajadores sociales, en ese sentido expresa:

se trataba de poner de manifiesto el papel que ha desempeñado el Sistema de Servicios Sociales en la ocupación profesional de los trabajadores sociales, y poder confirmar lo que parece ser un hecho reconocido: el Trabajo Social ha obtenido un status y un reconocimiento social del que antes carecía, una vez que a partir de la década de los ochenta se comienza a poner en marcha el dispositivo de Servicios Sociales de Atención Primaria por parte de Ayuntamientos y Diputaciones Provinciales y se procede a reorganizar todos aquellos servicios de carácter especializado existentes.(Banda, Martos, Paniagua y Vázquez, 1999: 107)

Con lo señalado hemos pretendido dejar claro que aunque la empleabilidad de los trabajadores sociales depende de lo que llama Knight y Yorke la dimensión absoluta de la empleabilidad (características individuales) su vinculación con la dimensión relativa (mercado de trabajo) es directa y estrecha. En esos sentido, es lógico pensar que la inserción laboral de los trabajadores

sociales se asocia a la oferta de empleo y este siempre se ve favorecido en tiempos de expansión del gasto público social.

Esta ecuación gasto social/empleo se presenta en Venezuela durante el período 2000 y 2006, especialmente a partir del año 2003, tiempo en que las urgencias de legitimidad política y electoral conducen al Ejecutivo venezolano a generar un viraje en su política social y lanzar un agresivo paquete de programas sociales denominados “las misiones” generando, en consecuencia, condiciones que permitirían pensar en una empleabilidad positiva de los trabajadores sociales.

Es así como el Ejecutivo Nacional a través de Petróleos de Venezuela (PDVSA), entre los años 2004 y 2006, realiza cuantiosas transferencias financieras a las Misiones Sociales. Estas se destinan a doce ellas (las primeras) y su dimensión:

duplica el porcentaje asignado a los programas de enfrentamiento a la pobreza en los años noventa, para no hablar por los momentos en términos reales per cápita, lo que seguramente abultaría las diferencias (Aponte, 2006:104)

Para el 2009, 2010 y el 2011, el Ejecutivo Nacional no sólo hace uso de recursos provenientes de PDVSA sino que ahora participan otros en su financiamiento, entre ellos: el Fondo Miranda, el Fondo Independencia, el Fondo de Desarrollo Nacional, dividendos del Banco Central y la Compañía Anónima Nacional de Teléfono (CANTV), etc.

El presupuesto asignado para las Misiones en el año 2011 alcanza los 6126,4 millones de bolívares fuertes y en el 2010 fue 5.766 millones de bolívares fuerte (Tejero, 2011). Si al considerar estas cifras, tomamos en cuenta que el presupuesto ejecutado año tras año crece exponencialmente vía créditos adicionales, ellas podrían en términos reales ser mayores, es así como en el 2010, “Según cifras del despacho de las finanzas públicas, el presupuesto del pasado año (2010) comenzó en 159,4 millardos de bolívares y terminó el ejercicio en 238,9 millardos de bolívares” (Armas, 2011).

Obviamente este enorme gasto público social identificado por Aponte, Tejero y Armas se hace acompañar del crecimiento de la institucionalidad pública destinada a materializar la política social, aunque es posible debatir la

eficiencia, el carácter clientelar y la calidad de los servicios sociales que se viabilizan a través de esta inversión social lo que parece indudable es el aporte de toda esta política de Misiones Sociales al incremento de la burocracia estatal.

El poder ejecutivo en Venezuela que inició su período de gobierno en el año 1999 y desempeñará esas mismas funciones al menos hasta el 2012, ha tenido varias etapas en términos de la política social que ha desarrollado y con ella su corolario en materia de la creación, transformación o extinción de las instituciones encargadas de instrumentarla. Estas **etapas** son dos:

- I. La etapa que protagoniza el denominado Plan Bolívar 2000 que orienta la política social hasta el año 2003, para la ejecución de dicho plan es creada la Fundación Proyecto País adscrita al Ministerio de la Defensa. El Plan Bolívar 2000 “consistía en la atención de las emergencias sociales mediante la participación cívico – militar”. (González, 2008:74). De igual modo, en ese lapso el Ejecutivo crea un conjunto de instituciones de tipo financiero“, algunas de ellas transfieren fondos directamente a la población mediante préstamos, mientras que otras lo hacen a entes gubernamentales para que estos ejecuten programas de tipo social” (Aponte, 2006: 74), Entre ellos se encuentran: el Instituto Autónomo Fondo Único Social (2001), el Banco de Desarrollo Económico y Social (2001), el Fondo de Desarrollo Microfinanciero (2001), el Banco del Pueblo Soberano (1999) y el Banco de Desarrollo de la Mujer (2001).
- II. La etapa que se inicia en el 2003 con el lanzamiento de las llamadas misiones sociales, las cuales en sus inicios presentan una adscripción difusa en la institucionalidad del Estado y su financiamiento depende principalmente de Petróleos de Venezuela (PDVSA) y el Fondo de Desarrollo Nacional (FONDEN). A partir del año 2004, los programas denominados misiones y su estructuras organizativas iniciales (bancos, fondos y principalmente sus fundaciones) empiezan a formar parte de ministerios existentes o son incorporadas a los distintos despachos que se crean entre el año 2004 y 2007. Dentro de esas nuevas estructuras de la burocracia del Estado orientada hacia asuntos sociales están: el Ministerio del Poder Popular para la Alimentación (2004), el Ministerio del Poder Popular para la Economía Popular (2004), el Ministerio del Poder

Popular para de los Pueblos Indígenas (2005) y el Ministerio del Poder Popular para la Participación y el Desarrollo Social (2005). A estas estructuras centralizadas habría que agregarle la dinámica organizacional y funcional de los ejecutivos regionales y municipales. En síntesis, la oferta de empleos del Estado para los graduandos en trabajo social de la Universidad Central de Venezuela entre el año 2000 y 2006, especialmente a partir del año 2004, contó con situaciones favorables para ampliarse.

Otro factor que favorece la oferta de empleos para los trabajadores sociales es, sin duda, las legislaciones de tipo social que suponen incrementar los compromisos por parte del Estado con sectores de la población que demandan una atención particular, a manera de ejemplo podríamos destacar: a) las niñas, niños y adolescentes y b) las mujeres.

Además se han promulgado leyes sociales que favorecen la implicación de las instituciones u organizaciones del sector privado con temas relacionados con el beneficio de los trabajadores o con asuntos sociales, es decir generan lo que algunos denominan compromisos de responsabilidad social empresarial o corporativa.

Ente las diversas leyes que plantean la protección de diferentes grupos poblacionales y exigen la creación de estructuras del Estado que garanticen los derechos que consagran y, al mismo tiempo, brinden protección social para las personas que protegen, podríamos mencionar la Ley Orgánica de Protección de los Niños, Niñas y Adolescentes (1999), y la Ley Orgánica sobre el Derecho a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2006). Sólo a manera de ejemplo citaremos una de ellas, la LOPNA, la cual plantea en su artículo 117 la conformación de un Sistema de Protección del Niño, Niña y Adolescente, definiéndolo como:

El conjunto de órganos, entidades y servicios que formulan, coordinan, integran, orientan, supervisan, evalúan y controlan las políticas, programas y acciones de interés público a nivel nacional, estatal y municipal, destinadas a la protección y atención de todos los niños y adolescentes, y establecen los medios a través de los cuales se asegura el goce efectivo de los derechos y garantías y el cumplimiento de los deberes establecidos en esta Ley.

Este sistema funciona a través de un conjunto articulado de acciones intersectoriales de interés público desarrolladas por entes del sector público, de

carácter central o descentralizado, y por entes del sector privado. (Asamblea Nacional, 2007:1)

La puesta en ejecución de este sistema ha demandado una institucionalidad que lo viabilice, tales son los casos de las denominadas en el artículo 119 de la misma ley: “Unidades de Atención” y “Las Defensorías del Niño, Niña y Adolescente”, las cuales operarían a nivel del gobierno central y los descentralizados. Son organizaciones que al trabajar el tema de los derechos de los niños, niñas y adolescentes con grupos, comunidades y dar atención a nivel de casos se vinculan en forma estrecha con el quehacer profesional del trabajo social

En cuanto a las legislaciones que favorecen la **responsabilidad social empresarial** en Venezuela, encontramos en primer lugar los instrumentos legales de tipo supranacional orientados a promover la responsabilidad social de los empresarios, entre estos el más importante, por el número de países que lo suscriben es el Pacto Mundial de la Naciones Unidas (1999). Se trata de

Una iniciativa de compromiso ético destinada a que las empresas de todos los países acojan como una parte integral de su estrategia y de sus operaciones diez principios de conducta y acción en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción. Su fin es promover la creación de una ciudadanía corporativa global, que permita la conciliación de los intereses y procesos de la actividad empresarial con los valores y demandas de la sociedad civil, así como con los proyectos de la ONU, Organizaciones Internacionales sectoriales, sindicatos y ONGs (26 de abril 2010)

Luego tenemos la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 135, la cual establece que

Las obligaciones que correspondan al Estado, conforme a esta Constitución y a la ley, en cumplimiento de los fines del bienestar social general, **no excluyen las que, en virtud de la solidaridad y responsabilidad social y asistencia humanitaria, correspondan a los o a las particulares según su capacidad.** La ley proveerá lo conducente para imponer el cumplimiento de estas obligaciones en los casos en que fuere necesario. Quienes aspiren al ejercicio de cualquier profesión, tienen el deber de prestar servicio a la comunidad durante el tiempo, lugar y condiciones que determine la ley.

Por último encontramos las leyes y normas específicas que consagran principios propios de la responsabilidad social empresarial y estimulan su práctica, entre esas están: a) Ley de Servicios Sociales b) Ley para Personas con Discapacidad c) Ley Orgánica para la Protección del Niño, Niña y

Adolescente d) Ley Orgánica para la Ciencia, la Tecnología y la Innovación e) Ley Orgánica para la Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo f) Ley Orgánica del Ambiente y g) Ley de Impuesto sobre la Renta (Araque, Reyna, Sosa Viso & Pittier, 2008)

Todo este marco jurídico se hace acompañar por un creciente protagonismo de la participación privada en la gestión de servicios o programas sociales. Al mismo tiempo, algunas las empresas continúan su práctica de comprometerse socialmente con sus trabajadores a través de la oferta de beneficios socioeconómicos y convenciones colectivas que favorecen los espacios donde podría desarrollarse la acción profesional del trabajo social en el ámbito laboral. Además de estas acciones de naturaleza social orientadas a lo interno de las empresas, muchas de ellas se encuentran dentro de contextos sociales y ambientales apremiantes teniendo que elevar su compromiso con el entorno a través del impulso de acciones de tipo social. Se trata de la materialización de la llamada dimensión externa de la responsabilidad social empresarial, la cual orienta la “inversión social” de las empresas hacia “la resolución de problemas de la comunidad con recursos de las empresas en materia de educación, cultura, deporte, arte, entre otros (Delgado citado por Duran 2009: 29).

Esta “inversión social” se concreta a través del apoyo a: a) organizaciones no gubernamentales para optimizar o ampliar sus iniciativas sociales y b) la creación de organizaciones, asociaciones y principalmente fundaciones destinadas a abordar temas sociales. Todos estos espacios, motivado a su naturaleza, pueden demandar trabajadores sociales que participen en la gestión de los mismos.

C. Los mecanismos de la inserción laboral

Además de la oferta de empleo, la inserción laboral se encuentra lógicamente vinculadas a las gestiones que realiza el trabajador, en este caso el licenciado en trabajo social, así como a las experiencias académicas de tipo preprofesional que eventualmente generan posibilidades de contratación de los graduados en las instituciones donde desarrollaron estas experiencias académicas.

Entre las gestiones que realizan los profesionales están obviamente todas aquellas que habitualmente se encuentran en investigaciones realizadas sobre la empleabilidad o la inserción laboral, entre otras: a) el uso de relaciones familiares, afectivas, políticas; b) contacto con agencias empleadores; c) ofertas públicas de empleo; y d) redes sociales de tipo interactivo o el contacto directo con instituciones o empresas cuya naturaleza hace suponer o se conoce la demanda de trabajadores sociales.

Otro mecanismo que también facilitaría la inserción laboral son las experiencias preprofesionales que ocurren durante el proceso formativo. Estas vivencias, en el caso del trabajador social que egresa de la Universidad Central de Venezuela se concentran en las asignaturas Prácticas Profesionales y Pasantías Profesionales, en las otras dos instituciones de educación superior que forma Licenciados en Trabajo Social: La Universidad del Zulia y la Universidad de Oriente sus planes de estudios contemplan sólo la modalidad de Prácticas Profesionales.

Todas estas asignaturas propician el contacto del estudiante con instituciones públicas o privadas, cuya misión sea dar respuesta a determinadas manifestaciones de la cuestión social. A continuación presentaremos un cuadro resumen de los propósitos de estas asignaturas ubicadas en áreas en algunos casos y en ciclos en otros denominados como profesionales:

Cuadro 1: Asignaturas Preprofesionales

| <i>Asignaturas Preprofesionales</i> | | |
|---|---|---|
| <i>Institución</i> | <i>Asignatura</i> | <i>Propósitos</i> |
| Universidad del Zulia (régimen semestral) | Prácticas Profesionales. Se ubican en el 7º, 8º y 9º semestres del plan de estudios | Busca que el alumno observe, comprenda analice, ensaye, ejercite un hacer específico, contrastando e integrando la teoría con la práctica para desarrollar destrezas, habilidades y actitudes propias de la profesión para la cual está formándose. Son las actividades que ofrece la Escuela a estudiante para el contacto y estudio directo en el campo de acción profesional. No se refiere solamente al campo, empresarial, o empleador, institucional sino que asume como “campo de acción” todo espacio donde el profesional pueda desarrollar su perfil y cumplirla misión científica y social de su profesión. |

| <i>Asignaturas Preprofesionales</i> | | |
|--|--|---|
| <i>Institución</i> | <i>Asignatura</i> | <i>Propósitos</i> |
| Universidad de Oriente (régimen semestral) | Prácticas Profesionales I, II y III. Se ubican en el 7º, 8º y 9º semestres del plan de estudios | Intervenir una realidad social utilizando el proceso metodológico de trabajo Social en sus tres primeros momentos: Investigación, diagnóstico y planificación. Aplicar las fases de ejecución y evaluación en el proceso de intervención profesional a nivel grupal, comunitario e institucional. Aplicar el proceso metodológico de Trabajo Social en la intervención individual familiar. |
| Universidad Central de Venezuela (régimen anual) | Prácticas Profesionales Se ubica en el 4º año del plan de estudios Pasantías Se ubica en el 5º año del plan de estudios | Las Prácticas Profesionales preparan al estudiante para el desempeño de roles profesionales y lo vincula con la problemática social global, la del hacer profesional. Se concibe como una experiencia de aprendizaje que le permita a los estudiantes, al término de la carrera, contactos directos con el mercado laboral, a los fines de participar en el diseño, ejecución de diagnósticos sociales; diseño, ejecución y evaluación de proyectos y programas sociales. |

Como se observa todos estas asignaturas de la formación profesional del trabajo social asocian directamente al estudiante con el quehacer de su profesión, siendo la más directa la vinculación planteada en la definición de la asignatura Pasantías Profesionales presente en el plan de estudios de la Universidad Central de Venezuela, en la cual señala taxativamente el contacto directo del estudiante con el mercado laboral.

D. Calidad del trabajo

Si bien en esta investigación queremos conocer la empleabilidad de los graduados en trabajo social de la Universidad Central de Venezuela, entre los años 2000 y 2006, esto no lo hacemos desde una perspectiva neutra de mirar el trabajo como hecho social sino que compartimos la definición que de él hicieron más de ochocientas firmas de docentes de todas las universidades españolas y profesionales de las ciencias jurídicas, económicas y sociales de aquel país quienes consideran que el trabajo es: “ la fuente primera y esencial de derechos de ciudadanía social, confiere libertad individual, asegura progreso económico,

garantiza cohesión y solidaridad social y ofrece seguridad material” (Universidad Complutense de Madrid, 2009: 172).

De este modo marcamos distancia de las tesis que interpretan la empleabilidad como de factor de desarrollo personal y social, omitiendo toda consideración a la calidad del trabajo donde esta se materializa pues al reivindicar la precarización del trabajo pierden valor ético.

Las políticas y legislaciones en materia del trabajo orientadas a desregularlo y flexibilizarlo en estos tiempos de globalización han favorecido, casi sin límites, la acumulación por parte de capitales nacionales y transnacionales, fenómeno que ha generado que el trabajo haya perdido su antigua calidad de “mercancía más o menos durable” para convertirse en “mercancía prontamente desechable”, tales son los casos de las maquilas instaladas en China, la India, Vietnam, entre otras.

En estos ejemplos como en otros, donde el trabajo no se protege para que se lleve a cabo en condiciones dignas garantes de bienestar, pierde todo sentido el tema de la empleabilidad pues ella no puede considerar sólo la inserción al mundo del trabajo debe considerar la calidad del trabajo al cual se insertan las personas.

La competitividad y movilidad del mundo laboral advertida por quienes promueven la necesidad de elevar la empleabilidad de los que están en edades de trabajar no tiene por qué significar condiciones laborales signadas por la inestabilidad, pésimas remuneraciones y ausencia de beneficios, seguridad social y demás derechos laborales.

Así como en la última década del siglo próximo pasado y en la primera de esta se ha reivindicado el tema de la empleabilidad y sus exigencias en materia de formación para el trabajo y la formación universitaria también se ha hecho presente importantes procesos de precarización de la fuerza de trabajo, estos se expresan en forma muy clara en la esfera privada generadora de trabajo, especialmente a través de las Empresa de Trabajo Temporal (EETT) sino que también, con sus matices, cuenta con una importante presencia en instituciones públicas.

Esta precarización del trabajo también se ve en las instituciones estatales, quienes presionadas por demandas de equilibrio fiscal y los programas de ajustes macroeconómicos conducen sus gestiones de gobiernos nacional o en instancias descentralizadas a tratar de reducir sus déficits, vulnerando en ocasiones derechos laborales de sus trabajadores, esto se expresa en el congelamiento, reducción o aumentos insuficientes de los salarios; promoviendo empleo temporales; eliminando las convenciones colectivas de trabajo, desconociendo o promoviendo la desaparición de organizaciones sindicales o gremiales y más recientemente, limitando sus libertad de pensamiento y acción política.

La alternativa a la precarización del trabajo es el “trabajo decente”, una categoría que desde su aparición en la Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999 hasta la fecha ha sido objeto de múltiples miradas académicas y de los protagonistas del mundo del trabajo que la han enriquecido, conservando, claro está, su núcleo: el trabajo debe ser de calidad y cantidad.

El “trabajo decente” trata de categorizar un fenómeno tan dinámico y contradictorio como el trabajo, se trata de un concepto en constante construcción, sin embargo, su evolución en la propia Organización Internacional del Trabajo, nos permite advertir algunas características que lo definen. En este orden de ideas, es posible afirmar que el trabajo decente significa, entre otras cosas, trabajo productivo y seguro, respeto a los derechos laborales, ingresos adecuados y negociación colectiva y participación (OIT, 2011).

En otras palabras al referirnos al trabajo decente estaríamos hablando de trabajo estable, bien remunerado, amparados por convenciones colectivas de trabajo que se desarrolla en condiciones de trabajo beneficiosas para el trabajador.

D.1. La estabilidad

En el caso del trabajo social es interesante analizar las características **trabajo productivo y seguro**, la primera de estas cualidades es más o menos clara, porque, aunque no es posible ubicar al trabajo social en la esfera propiamente productiva, al contribuir con la viabilización de las políticas sociales

contribuye con la reproducción de la fuerza de trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, es decir coadyuva con el proceso productivo.

De igual modo el trabajo social, a través de beneficios directos y de la prestación de *servicios sociales destinados a favorecer la inclusión y cohesión social*, contribuye con la estabilidad, la democracia y la gobernabilidad condiciones requeridas por cualquier nación para el crecimiento económico y el desarrollo.

La segunda cualidad relacionada con el **carácter seguro del trabajo**, es un asunto que merece revisarse con detenimiento, en tanto que si bien es cierto el tema de la seguridad se relaciona frecuentemente con la protección a la salud y la vida en los ambientes de trabajo, aspecto que tratamos en el punto “Condiciones de Trabajo”, también se le puede asociar a la seguridad que confiere el trabajo estable y permanente.

El estudio más reciente relacionado sobre la ocupación de los trabajadores sociales en Venezuela fue el ya comentado publicado por González en el año 2001, quien al preguntarles a los licenciados que consulto sobre la condiciones de estabilidad de su empleo: El 82,39% señalan estar en condiciones de fijo, es decir, contratos permanentes mientras el resto 17,60 % labora como contratado o en forma eventual.

En otros países, estudios indican un crecimiento al empleo bajo la modalidad de contratos temporales o a tiempo determinados, es decir **trabajo no permanente**, que se desarrolla en condiciones donde priva la incertidumbre, la inseguridad social y el condicionamiento de la práctica profesional.

Podríamos prever que esta realidad no debería ser dominante en la actualidad venezolana, motivado a que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y varias legislaciones protegen el empleo, además de ellas desde el 2002 se ha extendido vía decreto presidencial: la Inamovilidad Laboral.

Otras han sido las vías distintas a las contrataciones eventuales y a tiempo determinado utilizadas en Venezuela por los privados y especialmente el sector público para flexibilizar el trabajo y eludir los compromisos que genera el

empleo permanente, especialmente en el área de generación de servicios. Estas vías han sido el auspicio y explosión vertiginosa de las llamadas “cooperativas” y “empresas de producción social” destinadas a prestar servicios, mayoritariamente al Estado Venezolano, sin que este contraiga ningún tipo de compromisos laborales. Al obtener condiciones preferenciales para celebrar concursos o licitaciones con el Estado, orientan mayoritariamente su trabajo hacia el sector público.

Para el 2007, Venezuela contaba con 215.000 cooperativas, situándose entre las primeras naciones del mundo con más organizaciones de este tipo. Pese a que sólo el 46,5 % estaban activas y agrupaban 2.214.965 personas, es decir el 18% de la población económicamente activa (Tovar 2007 citado por Rodríguez 2009).

Sin embargo, el tipo de actividades que realizaban estas cooperativas y empresas de producción social venían a sustituir las tradicionales contratistas del Estado, sólo que ahora son edulcoradas con la prédica socialista. En la práctica a la desregularización y flexibilización laboral se le denomina economía alternativa al capitalismo; sus servicios, al contrario de lo sucedido con las organizaciones no gubernamentales en la década de los 90, no se definen por proyectos y su actividad no se inscribe dentro de la prestación de servicios sociales, razón por la cual no parece que incida sobre la calidad del empleo de los trabajadores sociales.

Investigaciones recientes publicadas en Argentina que la empleabilidad del trabajo social ocurre en preocupantes condiciones, en tanto, que la contratación permanente y con ella el empleo seguro muestra en los últimos 20 años una tendencia sostenida a su desaparición.

En Argentina, mientras los egresados de la escuelas universitarias de Trabajo Social (entre los años 1960 y 89) muestran una elevada estabilidad laboral, expresada en que el 88,2 % y el 70,7% respectivamente de los profesionales consultados gozaba de un empleo permanente, a partir de la década de los 90 esta realidad se invierte: de los graduados consultados entre 1990/1999 sólo el 53,3% formaba parte de una planta permanente y cuando se refleja la realidad de los egresados entre el 2000/2005 este mismo porcentaje se

reduce a 18,8%, es decir el 81,2% de ellos labora en condiciones de contratación no permanentes (Cademartori, Fiorella, 2007:72)

Lo reseñado no deja ningún género de duda en relación con la llegada a la Argentina de la flexibilización laboral y sus propuestas de abaratamiento de la cesación y el despido al campo profesional del trabajo social, claro que esto no debe ser considerado como homogéneo para todos los países de la región, porque la realidades sindicales y gremiales son desiguales y además el contexto sociopolítico de cada nación es un factor determinante para el avance, estancamiento o retroceso de las reformas legales que viabilizan la precarización del trabajo vía promoción y estímulo de las contrataciones no permanente en la administración pública.

D.2. La remuneración

Otro factor que denota la calidad del empleo del trabajador social es la remuneración. Se trata de un tema complejo de tratar-como todos los relacionados con la calidad del trabajo - en el colectivo profesional, porque los vínculos de la profesión desde sus orígenes con objetivos religiosos, filantrópicos o ideo políticos le han generado una carga de voluntarismo, entrega y vocación que por momentos desdibujan su materialización como profesión y trabajo remunerado, algunas afirmaciones recogidas a trabajadores sociales en Argentina consultados sobre el problema del salario dan cuenta nítidamente de lo señalado:

no por percibir un mal salario debe disminuir la eficiencia, el compromiso y la responsabilidad profesional (...) no mi trabajo es siempre realizado con el mismo interés, pese a la mala paga y las condiciones de trabajo (...) no, porque es más fuerte siempre el compromiso con la gente (...) ganamos poco, pero eso no influye en mi ejercicio profesional (Genolet, 2005:95)

Esta manera de representar el quehacer profesional no se cuestiona en si misma si no que se crítica cuando ella supone una abstracción de la condición laboral de los trabajadores sociales, además atenta contra la voluntad de favorecer a la gente, motivado a que el ejercicio profesional en condiciones adversas y desfavorables lesiona la efectividad de las políticas, los planes, programas y proyectos en los cuales participa el profesional. La verdad es que

el trabajador social no se desenvuelve, como práctica profesional en una comunidad de intereses cohesionada por una doctrina como código común, ni se ubica en calidad de creyente o servidor comprometido, sino como un **trabajador asalariado** de una institución que tiene objetivos precisos e incluye el trabajador social como un especialista que puede intervenir en el tratamiento del problema social (García, 1998:36)

El trabajo en la sociedad moderna no es un acto que se realice sin contraprestación. El empleo y con él su remuneración son asuntos vitales no sólo para la sobrevivencia –en la mayoría de los casos así resulta– sino que también es un factor que apalanca y motoriza un proyecto de vida.

De modo que analizar la empleabilidad del trabajo social, además de considerar los espacios donde se emplea, la forma como ingresa y la estabilidad laboral también supone la calidad de su remuneración, continuando la orientación trazada con base en las características del denominado trabajo decente resultaría conveniente examinar si el **ingreso** percibido por los trabajadores sociales es **adecuado**.

Considerando que la mayoría de los trabajadores sociales es ocupada en la administración pública debe revisarse la adecuación a las remuneraciones percibidas por los trabajadores sociales en relación con la establecida para los servicios profesionales en el país. Esa constatación la haremos recurriendo a *la Escala General de Sueldos para las Funcionarias y Funcionarios de Carrera de la Administración Pública Nacional*, vigente a partir de septiembre de 2011 y publicado en la *Gaceta Oficial*, N° 39660, de fecha 26 de abril de 2011. Este es el siguiente:

Profesionales universitarios

| Grados | Niveles | | | | | | |
|--------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII |
| P1 | 2.150,35 | 2.365,39 | 2.687,94 | 3.225,53 | 3.763,11 | 4.085,67 | 4.300,70 |
| P2 | 2.270,70 | 2.497,77 | 2.832,38 | 3.406,05 | 3.973,73 | 4.314,33 | 4.541,40 |
| P3 | 2.311,30 | 2.542,43 | 2.889,13 | 3.466,95 | 4.044,78 | 4.391,47 | 4.622,60 |

Fuente: En: <http://www.asambleanacional.gob.ve>, consultado el 15 de mayo de 2011.

De igual manera, tomando en consideración que Venezuela es un país altamente inflacionario es conveniente revisar las remuneraciones de los trabajadores sociales con el valor de la canasta normativa de alimentos y la canasta básica familiar.

Trabajos anteriores en Venezuela y otros contextos han tratado el tema de las remuneraciones de los trabajadores sociales. En el caso concreto de los egresados de la Universidad Central de Venezuela, estos estudios fueron realizados en la década de los 80 y 90.

El primero de ellos, (Márquez, 1987) concluye que los trabajadores sociales de la administración pública poseen un sistema de remuneraciones similar al de otros profesionales de la administración pública; el mayor índice de sueldos lo perciben los que se dedican a actividades docentes y de investigación en las universidades nacionales y las remuneraciones mínimas de los profesionales del sector privado son ligeramente superiores a la de los que se desempeñan en el sector público

La segunda de las investigaciones (Campos, 1994) arroja conclusiones similares al primero en relación a que las remuneraciones de los trabajadores sociales empleados en el sector público son similares a las devengadas por otros profesionales de este sector, las remuneraciones del sector privado son superiores a las otorgadas por el sector público y por último, agrega como conclusión que “los trabajadores sociales al igual que el resto de los profesionales del país se encuentran subpagados”

Esta última afirmación es comprensible porque el trabajo de Campos en 1994, es decir cinco años después de los ajustes macroeconómicos realizados por el Ejecutivo Nacional a partir de 1989, los cuales inciden en que al liberalizar la economía y con ella los precios, Venezuela alcanzara índices de inflación jamás conocidos.

La tercera de las investigaciones que tratan el tema de las remuneraciones de los trabajadores sociales en Venezuela, la presentó González en 2001, quien señala que el salario de los Licenciados en Trabajo Social egresados de la Universidad del Zulia por él consultados “en términos

integrales arroja un nivel aceptable, similar al de otras áreas profesionales” (González, 2001:108).

Un estudio realizado en Argentina muestra las remuneraciones de los trabajadores sociales de ese país, sus resultados son alarmantes, Al encontrarse en un contexto inflacionario, toman el valor de la canasta familiar (alimentos, otros productos y servicios) como referencia para analizar la calidad de los sueldos, que en el año 2006 se ubica en \$ 1600. Al respecto señala que sólo el 9,1 % de la muestra consultada cobraba un salario por encima de la canasta familiar (Cademartori, Campos y Seiffer, 2007:79)

Además de este indicador preocupante, el mismo estudio de Cademartori, Campos y Seiffer da cuenta de un fenómeno propio de las sociedades altamente inflacionaria, se trata del pluriempleo, en ese sentido afirma que el 47% tiene más de un trabajo y el 36,7% está buscando más trabajo (Idem, 2007:85)

Esta realidad del pluriempleo o sobreocupación de los trabajadores sociales no aparece reflejada en ningún estudio publicado en Venezuela, pero en la cotidianidad de los profesionales resulta recurrente observar la preocupación y las diligencias del colectivo profesional en función de generar ingresos extras asumiendo trabajo adicionales, algunos de ellos en áreas afines y otros en ocupaciones muy disimiles con su profesión.

Este fenómeno del pluriempleo o sobreocupación es posible inferirlo cuando contrastamos el monto de la canasta básica de alimentos, bienes y servicios del mes de abril de 2011 BsF. 5.294,65 (El Universal, 2011) con el sueldo básico del último grado y nivel de la recientemente ajustada (abril 2010) Escala General de Sueldos de Funcionarios y Funcionarias de la Administración Pública publicado en la Gaceta Oficial 39660 de fecha 26 de abril de 2011, el cual a partir del 01 de septiembre de ese es BsF. 4.622,607.

Además si consideramos que la profesión de trabajadores sociales –El 82% de los egresados de la Escuela de Trabajo Social entre los años 2000 y 2006 son mujeres– la realizan mayoritariamente mujeres este hecho tiende a agravarse motivado a que buena parte de ellas también se encargan de las labores domésticas y son responsables de familia.

D.3. Las condiciones de trabajo

Analizar las condiciones de trabajo de cualquier población es un asunto polémico, porque supone definir qué significa “condiciones de trabajo”, so pena de caer en conceptos imprecisos que imposibiliten su correcta delimitación y examen. Para los efectos de este trabajo trabajaremos con la definición de la Ley Orgánica del Trabajo vigente en Venezuela, la cual en su artículo 185, capítulo IV, denominado de las condiciones de trabajo establece:

El trabajo deberá prestarse en condiciones que:

- a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal;
- b) Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita;
- c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y
- d) Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias

El punto a de las condiciones expuestas referido al desarrollo integral del trabajador, lo vinculamos con el b en especial en lo referido al desarrollo psíquico normal, pues para que esto ocurra es necesario que el trabajador goce del tiempo libre suficiente para lograr el descanso y en general el derecho al ocio. Esto último siempre es un asunto controversial. Ya hemos dicho en líneas anteriores que el ejercicio profesional en múltiples ocasiones se apropia de un discurso y una práctica llena de voluntarismo, ya sea por razones religiosas, filantrópicas o políticas que justifica el trabajo en jornadas que superan los horarios establecidos y en días definidos como no laborables lo que podría lesionar recurrentemente el debido disfrute del tiempo libre.

Este discurso y su práctica se fundamentan con frases que enaltecen el compromiso con las comunidades, el respeto y valoración a sus dinámicas; las exigencias institucionales, entre otras razones. Al estar legitimado no supone honorarios extras como estipula la ley, ni se establece compensaciones de los días trabajados en fechas no permitidas o los días estipulados como no hábiles. El resultado de esta situación es el sometimiento al trabajador a jornadas de trabajo que lesionan su salud psíquica y física.

Aun cuando en el caso venezolano no encontramos investigaciones publicadas que den cuenta de la jornada de trabajo y el disfrute del tiempo libre por parte de los trabajadores sociales en ejercicio, es conveniente señalar que

según lo establecido en la Escala de Sueldos para las Funcionarias y Funcionarios de Carrera de la Administración Pública Nacional, las remuneraciones corresponden a la prestación efectiva de servicios profesionales a razón de 37½ horas semanales. Por tanto este debería ser indicador de la jornada semanal de los trabajadores sociales.

Los literales c y d del artículo 185, referidos a la protección a la salud y la vida en el trabajo, y el derecho a trabajar en ambientes en condiciones satisfactorias, los tratamos consultándole en forma directa a los nuestros egresados si consideran que su trabajo se realiza en condiciones que garanticen la protección a su salud y la vida, este es un aspecto relevante en el caso del trabajo social porque la naturaleza de su práctica le conduce a realizar acciones profesionales en contextos de elevada inseguridad personal y en algunos escenarios ante poblaciones enfrentadas a afecciones importantes en su salud física y mental.

Capítulo III:

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Y RESULTADOS

A. Diseño de la investigación

La investigación que presentamos es de tipo documental y de campo. La investigación documental la enfocamos en dos ejes, el primero, el trabajo social como profesión y el segundo, la empleabilidad y sus relaciones con el trabajo social.

Para tal fin, se realizó una búsqueda exhaustiva de los antecedentes de investigación. La consulta a investigaciones similares nos permitió, de un lado, identificar la pertinencia de la investigación, en tanto no existen investigaciones que traten el tema de la ocupación de los trabajadores sociales egresados de la Universidad Central de Venezuela en los últimos quince años, y de otro, referenciar teóricamente el estudio, orientar nuestras interrogantes y delimitar la investigación.

Las técnicas utilizadas en la fase documental fueron las comunes en este tipo de investigación, las fuentes consultadas son de tipo digital e impreso. Destacando en las digitales: las revistas especializadas en trabajo social y temas relacionados con el mundo del trabajo; los *websites* de organismos internacionales mundiales y regionales en los cuales se agrupan las instituciones académicas y profesionales de trabajo social; documentos legales que viabilizaban la reflexión sobre el trabajo social y su ocupación, entre otros. En relación con las impresas, se consultaron trabajos, predominantemente trabajos latinoamericanos, publicados en la última década.

Por su parte, la investigación de campo la orientamos inicialmente a través de la consulta a 95 egresados que conformaron la muestra de una población de 496 licenciados en trabajo social graduados en la Universidad Central de Venezuela entre los años 2000 y 2006. La selección de los egresados entre los años 2000 y 2006, se justifica, porque pese a que la primera promoción formada en el pensum de estudios vigente de la Escuela de Trabajo Social, aprobado en 1994, recibió su grado en 1999, la mayoría de ellos provienen de la transición del plan de estudios de 1974. Así que es a partir del año 2000 cuando se consolida en las promociones de licenciados de la Escuela de Trabajo Social una mayoría de graduandos formados por el *curriculum* aprobado en el año 1994. Se toma el año 2006 como fin del período de estudio, porque esta

investigación es retomada en el año 2009, es decir, transcurrido algo más de tres años del egreso de la última cohorte objeto de este estudio, tiempo razonable para que esta población haya podido incorporarse al mercado de trabajo.

El muestreo utilizado en esta investigación fue el probabilístico simple, en tanto todos los miembros de la población de egresados 2000/06 tienen “la misma posibilidad de ser escogidos” (Sampieri, 2000:209). Del total de los 95 egresados que formaron parte de la muestra, se pudo contactar 73 de ellos, 72 vía redes sociales y correos electrónicos y uno personalmente.

La muestra fue calculada haciendo uso de la fórmula para estimar muestras de poblaciones finitas, luego de considerar la población efectivamente contactada, el error máximo admisible resultó ser 4,7%. La información de campo fue recogida entre el 27 de noviembre de 2010 y el 31 de enero de 2011.

Para llevar a cabo la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta, en tanto se persigue medir variables que reflejan la situación ocupacional de una población determinada, es decir, los resultados se expresarán en términos estadísticos. La identificación personal del encuestado sólo será considerada para el control de aplicabilidad de la técnica y el logro de la muestra.

El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Este se envió a los profesionales acompañado con una carta explicativa de los propósitos de la investigación y los criterios para establecer y seleccionar la muestra. Al mismo tiempo, se le señaló que si así lo deseaban podían enviar a una dirección electrónica para obtener mayores precisiones sobre el estudio.

El cuestionario tenía 5 partes (Ver anexo 1). Las dos primeras dieron cuenta de los datos sociodemográficos de los consultados y la experiencia laboral previa al grado. Las tres restantes fueron estructuradas tomando como referencia los objetivos específicos del estudio, a saber: a) inserción y evolución laboral b) campo profesional y c) calidad del empleo.

Para ubicar los integrantes de la muestra, se utilizó

- a) Las fichas de grado de cada egresado entre 2000 y 2006, en la Comisión Especial de Grado de la Escuela de Trabajo Social; Control

de Estudios de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y Secretaría de la Universidad Central de Venezuela. Es conveniente que señalemos que aunque todas ellas coinciden con la identificación de los graduandos no poseían o presentaban datos incompletos sobre mecanismos para contactarles, tales como correos electrónicos y números telefónicos

- b) La red social Facebook, por esta vía se les invitó a participar y le solicitamos sus direcciones de correo electrónico para enviarles el cuestionario,
- c) El contacto personal para convenir el envío vía email del cuestionario, tan solo un egresado manifestó su intereses en que le fuera enviado en físico y así lo hicimos.

Como se observa el presente estudio es de carácter cuantitativo y en atención a ello los datos se analizaron haciendo uso de la estadística descriptiva para cada variable. Se trata de “describir los datos, valores o puntuaciones obtenidas por cada variable” (Sampieri, 2000, 343). En este caso la inserción y evolución laboral, el campo profesional y la calidad del empleo actual de los licenciados en trabajo social que constituyen la unidad de análisis del presente estudio.

Para llevar a cabo del análisis descriptivo de estas variables se utilizaron dos procedimientos estadísticos: a) la distribución de frecuencias y b) las medidas de tendencia central.

De modo que, a través de las frecuencias el comportamiento estadístico de los elementos operacionales de cada variable y por intermedio de las medidas de tendencia central, especialmente, la estimación de promedios se logró inferir el estado actual de la ocupación de los trabajadores sociales y algunas tendencias.

En algunos casos, se presentan en el análisis algunas respuestas dadas por los consultados a preguntas abiertas, esto con la intención de hacer visible elementos presentes la dinámica laboral de los egresados que constituyen un aporte a la información estadística.

El nivel de la investigación es descriptivo, porque persigue “medir de manera más bien independientes las concepciones o variables a las que refiere” (Idem, 2000:61), el propósito es describir la inserción y evolución laboral, el campo profesional, la calidad del empleo actual de los Licenciados en Trabajo Social, el análisis integrado de estos datos permitirán dar cuenta de la ocupación de los trabajadores sociales.

Como ya se ha dicho, para la estimación de la muestra recurrimos a la fórmula para la estimación de la muestra en poblaciones infinitas utilizando el factor de corrección para muestras finitas, para asumir esta vía contamos con la colaboración y asesoramiento de los profesores responsable del área de estadísticas de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, a saber lo profesores Guillermo Noguera y Jesús Escobar.

La fórmula utilizada para calcular la muestra fue:

$$N_{00} = \frac{(Zc)^2 \times (P \times Q)}{e^2} = \frac{1,28 \times (0,82 \times 0,18)}{(0,047)} = \frac{1,28 \times (0,147)}{(0,0022)} = \frac{0,188}{0,0022} = 85,45$$

$$n = \frac{N_{00}}{1 + \frac{N_{00}}{N}} = \frac{85,45}{1 + \frac{85,45}{496}} = \frac{85,45}{1 + 0,172} = \frac{85,45}{1,17} = 73,03$$

Zc^2 = Coeficiente de la distribución normal obtenido a partir del nivel de confianza prefijado.

P= Proporción estimada de elementos de la población con una características.

Q= 1-Q.

e^2 = Error máximo admisible perfecto.

N_{00} = tamaño de la muestra para poblaciones infinitas.

N= Tamaño de la población.

n = Tamaño de la muestra para poblaciones finitas.

B. Resultados

B.1. Consideraciones previas

Los resultados que se muestran a continuación, los consideramos como aproximaciones al problema de la “empleabilidad del trabajo social”, motivado a

que si bien la consulta hecha a una muestra de los egresados de la Escuela de Trabajo Social, arroja importante información sobre la relación trabajo social-mundo de trabajo, la dinámica misma de la profesión y las recurrentes mutaciones que sufre la realidad de la ocupación en Venezuela recomienda no emitir consideraciones concluyentes.

De modo que aunque los resultados que de seguido presentamos generan conocimiento valioso y validado por algo más de dos años de búsquedas teóricas y empíricas sobre el tema, ellos seguramente provocarán nuevas problematizaciones e investigaciones que consoliden el interés por este tema en diversos centros académicos y colectivos profesionales. La información se presentará atendiendo los objetivos de la investigación, a saber: a) examinar la primera inserción laboral y su evolución b) Identificar el campo profesional actual y c) identificar calidad del empleo actual.

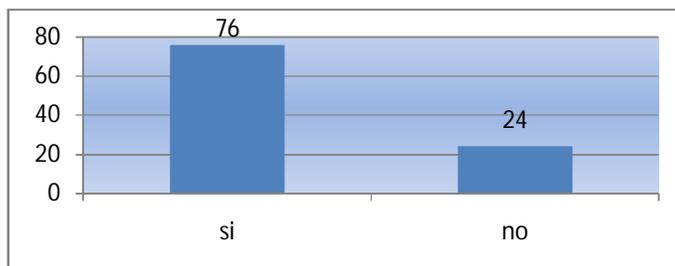
C. Primera Inserción Laboral y su evolución

C.1. Experiencia previa al desempeño profesional

Se consideró relevante consultar a los egresados sobre la experiencia previa al desempeño laboral, porque resulta harto conocido que la inserción laboral opera más fácilmente cuando quienes aspiran a incorporarse a un empleo poseen experiencia en ocupaciones del mismo tipo o similares. En esta oportunidad indagamos por experiencias previas al título de grado.

Gráfico 1

Experiencias laborales previas

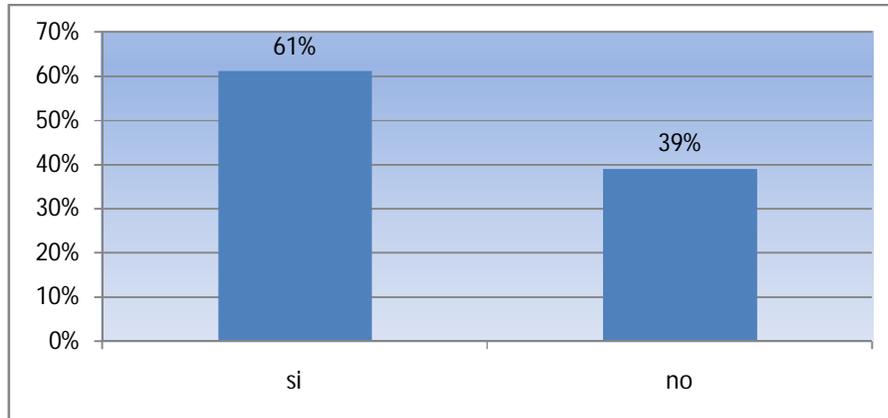


Tal respuesta resulta coherente considerando que: a) más de la mitad de la matrícula estudiantil de la escuela de trabajo social cursa estudios en el turno

de la noche porque trabaja en el día; b) la creciente inflación en Venezuela y la debilidad de los programas de apoyo socioeconómicos de la Universidad Central de Venezuela, empujan a muchos estudiantes a trabajar para financiar sus carreras universitarias.

Gráfico 2:

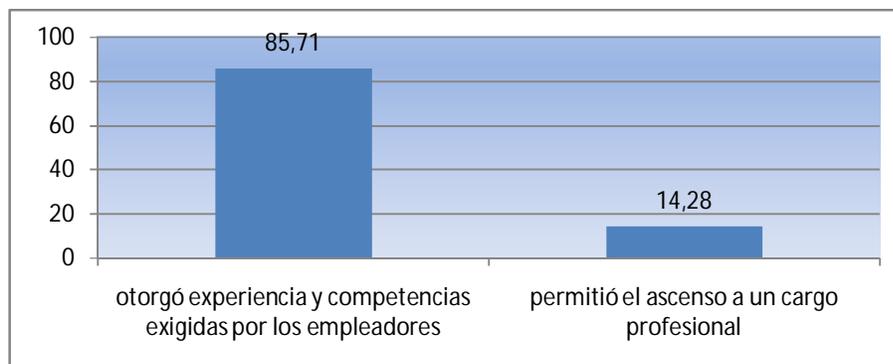
Vínculos de las experiencias laborales previas con el Trabajo Social



Como se observa casi dos tercios de las experiencias laborales previas de los egresados se vinculaban al trabajo social, lo cual se convierte en un activo más a la hora de procurar un empleo luego de obtener el grado, en tanto no sólo podrían estar familiarizados con demandas de competencias genéricas presentes en todos los trabajos sino que se encontraban familiarizados con el campo profesional del trabajo social.

En sintonía con lo anterior, el 61% de los consultados afirmaron que las experiencias laborales previas al grado universitario contribuyeron a su inserción laboral una vez egresados mientras que el 13% afirmó que no y el 25% no respondió. El 61% explicó por qué los favoreció como puede verse en el siguiente gráfico:

Gráfico 3
Aporte de la experiencia laboral previa al grado
en la obtención del primer empleo profesional.



Estos resultados ratifican los estudios, que entre otros han realizado Rentería P. Erico y Martínez, Álvaro (2007), en los cuales se ratifica la existencia de una relación positiva entre experiencia laboral e inicio de la ocupación profesional de los recién graduados. Esta asociación con el mundo del trabajo previa al grado universitario, permite que los estudiantes se relacionen con personas e instituciones potencialmente empleadores, además le concede la oportunidad de desarrollar competencias genéricas (demandadas por todos los trabajos) que le generan un plus a la hora de ofertarse para una posible contratación.

Si a lo anterior le agregamos que el 61 % de los consultados que afirmaron haber tenido empleos anteriores al grado universitario lo hicieron en escenarios vinculados con el trabajo social, resulta lógico pensar que su familiarización con la profesión y el desarrollo de algunas competencias que supone su ejercicio, también sea un factor que contribuye con su inserción laboral.

La relación más precisa entre experiencias laborales previas al grado universitario y ocupación profesional, la ubicamos en el 14.28% que señala que favoreció su profesionalización luego de obtener el título profesional, pues continuaron laborando en las mismas instituciones donde trabajaban como estudiantes, pero ahora con cargos profesionales.

C.2. Primer Empleo

Una información relevante cuando examinamos la inserción laboral es, sin duda, la fuente por la que acceden los egresados a su ocupación profesional, a tal efecto decidimos preguntarle a los consultados el medio por el cual obtuvo información para obtener su primer empleo, estas fueron sus respuestas:

Cuadro 2
Fuente por la que accedió al primer empleo como profesional

| <i>Fuente de acceso</i> | <i>Porcentaje</i> |
|--|-------------------|
| Pasantías Profesionales | 12.16 |
| Prácticas profesionales | 5.4 |
| Medios de comunicación | 2.70 |
| Información en universidades | 4.05 |
| Agencias de empleo | 1.35 |
| Amigos | 48.65 |
| Familia | 5.40 |
| Visitas a instituciones, organizaciones o empresas | 8.10 |
| No ha ejercido la profesión | 6.75 |
| Otros | 4.05 |

Hemos dicho anteriormente que el Trabajo Social no es una típica profesión liberal que encuentra en el trabajo no dependiente espacios para su ocupación, al contrario es en el trabajo dependiente donde mayoritariamente se materializa, concretamente en instituciones, empresas u organizaciones públicas o privadas que gestionan planes, programas o proyectos sociales. Por tal motivo, el egresado en trabajo social es quien predominantemente diligencia la búsqueda de empleo y esta a su vez se ve favorecida o no por las relaciones con las que este cuenta.

Esto se acentúa en Venezuela, porque el clientelismo, el compadrazgo y más recientemente el sectarismo político conducen a que en la administración pública sea casi inexistente la oferta abierta de vacantes para empleos profesionales, las demandas de personal se cubren mayoritariamente por recomendaciones y relaciones, por tal motivo, resulta coherente que más de la

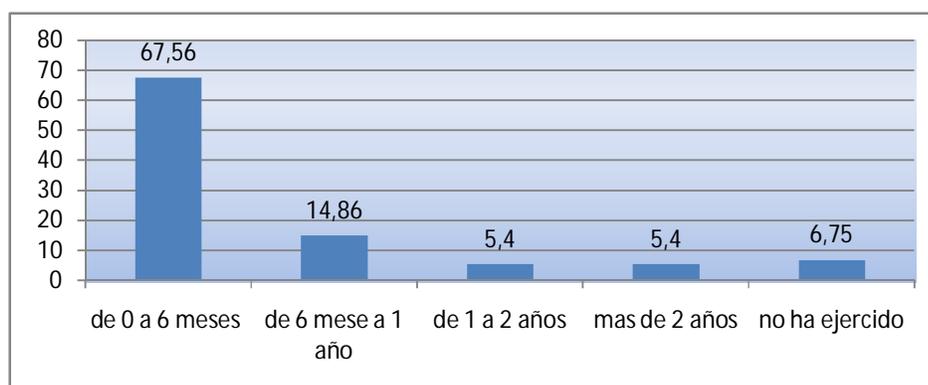
mitad de los consultado (54,05) haya tenido como fuente de acceso para el primer empleo: amigos y familiares

Otro dato interesante es el porcentaje (12,16%) de egresados que ubican a las asignatura Pasantías Profesionales como fuente para obtener el primer empleo, esto porque se trata de una asignatura ubicada en el quinto año del plan de estudios que persigue asociar en forma directa al estudiante con el mundo laboral y por tanto podría eventualmente facilitar la incorporación directa al espacio ocupacional del egresado.

Además este porcentaje (12,16%) en sí mismo es una cifra relevante, pero este crecería si sólo se hubiera consultado a los egresados que cursaron Pasantías Profesionales.

Luego de obtener información sobre la fuente por la cual acceden los profesionales al primer empleo procuramos precisar la velocidad de su inserción, estos fueron los resultados:

Gráfico 4:
Tiempo transcurrido entre la obtención del grado y el primer empleo

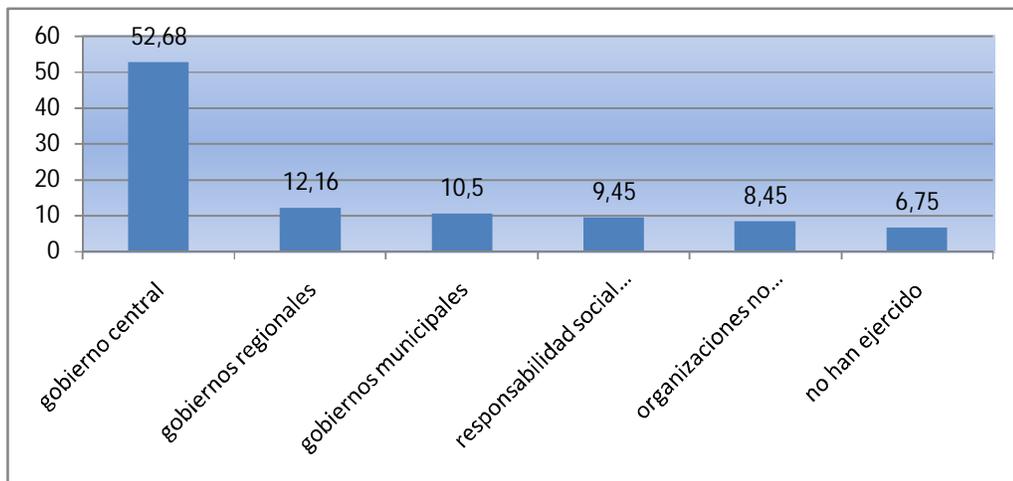


Como se observa el tiempo que transcurre entre la recepción del título y la obtención del primer empleo es bastante breve, según el testimonio de nuestros consultados se emplea por primera vez como profesional en los primeros seis meses posteriores al grado académico, es decir muestra una empleabilidad positiva en términos de inserción laboral, su corta permanencia fuera del mercado laboral como recién graduado habla de una importante demanda social de sus servicios y da cuenta de habilidades, destrezas y

competencias que lo posicionarían favorablemente en el mundo de la ocupación profesional.

Continuando el examen de la primera inserción laboral, nos propusimos conocer cuál fue el tipo de Institución, empresa u organización donde inicia su **primer empleo** como Licenciado/a en Trabajo Social, esto permitiría dar cuenta de las principales fuentes empleadoras de los consultados, estos fueron los resultados:

Gráfico 5
Tipo de institución del primer empleo



Como se observa para el caso del primer empleo de los egresados consultados, es en la administración pública (75,34%), destacando dentro de ella las instituciones del gobierno central (52,68%) y luego los gobiernos regionales y locales (22,66%), donde mayoritariamente los profesionales se emplean por vez primera como licenciados.

Otro tanto, (8,45%) de los consultados, se incorporaron en la denominada esfera pública no estatal: organizaciones no gubernamentales y en general organizaciones intermediarias con fines sociales

Las iniciativas de tipo social impulsadas por privados directamente o a través de su financiación absorbieron para el caso del primer empleo, el 9,45 % de los licenciados consultados. El 6,75% jamás ha ejercido la profesión, un poco más de la mitad de ellos (60%) poseen otro título universitario y se desempeñan

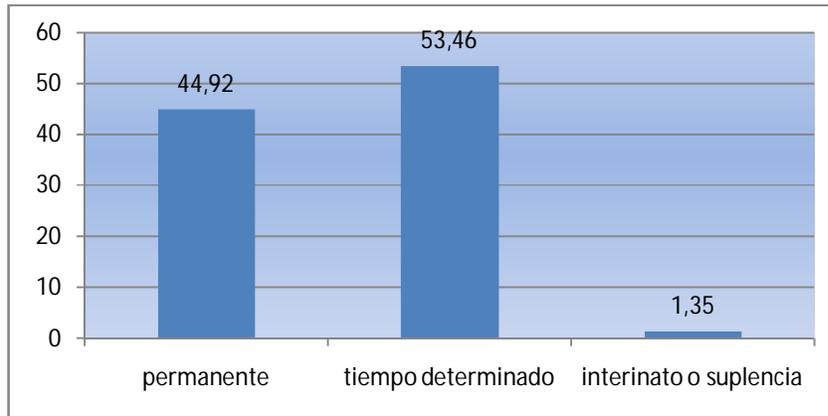
en sus respectivos campos profesionales. Este porcentaje de egresados que no ejerce profesionalmente (6,75%) es prácticamente idéntico al estudio de González (2001), el cual alcanzó el 6,4 % y dista mucho del trabajo de Márquez (1988) donde el 25% de los egresados consultados no ocupaba cargos profesionales, claro habría que considerar que la investigación del profesor Márquez se realizó en la década de los 80' y su alcance era el área metropolitana de Caracas. El estudio de González y el que presentamos indican el crecimiento de la empleabilidad de los profesionales en trabajo social en las dos últimas décadas, tiempo en el cual se redujo la desocupación casi cinco veces menos. Esto podría ser la consecuencia de muchos factores, principalmente dos:

- i. La correcta ubicación de la formación y el ejercicio profesional en la esfera de la política social y las iniciativas de tipo social, impulsadas por organizaciones sociales e instituciones privadas, otorgándole mayor visibilidad, pertinencia y perfil propio a la profesión, lo cual condujo a la superación, en la práctica, de la ambigüedad que por razones de orden ideopolítico, le otorgó la reconceptualización al trabajo social. En el caso de la Universidad Central de Venezuela, esto se hace patente en 1994 año en que se define un nuevo *curriculum* donde se adopta la política social como matriz de la formación.
- ii. La preeminencia del tema social en las agendas de los gobiernos centrales o descentralizados, en las organizaciones no gubernamentales y en las empresas privadas del país, como consecuencia de los resultados políticos y sociales derivados de la instrumentación de los programas de ajustes macroeconómicos de corte neoliberal instrumentados en Venezuela en los primeros años de la década de los noventa, así como la expansión del gasto público para enfrentar las urgencias sociales y de legitimidad política de los primeros años de este siglo.

Hemos sostenido en este estudio que al tratar el tema de la empleabilidad no resulta relevante conocer sólo la inserción laboral, sino que también es importante conocer en qué condiciones se emplean los profesionales, dentro de ellas esta, sin duda, el tipo de contratación, factor determinante en el logro de

estabilidad laboral. Al preguntarle a los egresados sobre el tipo de contratación con la cual iniciaron su primer empleo, estas fueron sus respuestas:

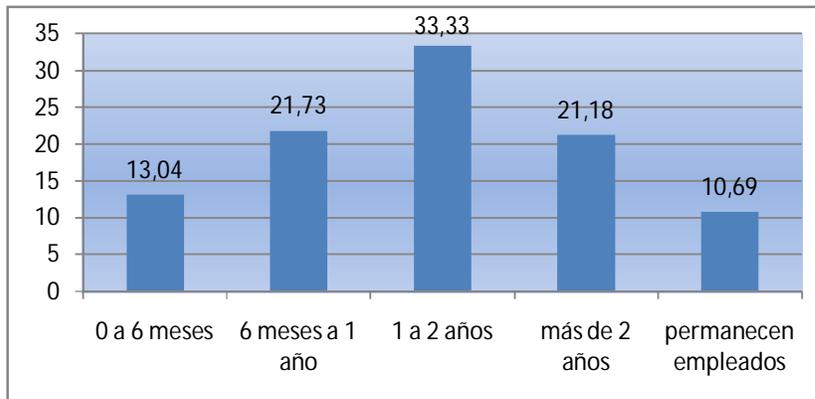
Gráfico 6
Tipo de contratación primer empleo



El tipo de contratación del primer empleo de los egresados consultados podría considerarse como satisfactoria, casi la mitad obtuvo contratos a tiempo indeterminados. Sin embargo cuando ello se contrasta con el tiempo que laboran en él parece que, pese a la perspectiva de estabilidad que pudiera generar contratos de ese tipo, lo común es que el primer empleo fue utilizado como facilitador de experiencia para relacionarse y obtener otro de mayor agrado. Es así que tan sólo 10.69% conserva en el 2011 su primer empleo y de ellos 85.71 % son egresados que resultaron profesionalizados en instituciones públicas donde laboraban en cargos no profesionales antes de su grado universitario.

Continuando la orientación dada por nuestro propósito de examinar la primera inserción laboral de los egresados y su evolución hasta hoy, preguntamos por el tiempo en que trabajó (o viene trabajando) en el primer empleo como Licenciado/a en Trabajo Social, estas fueron las respuestas:

Gráfico 7
Tiempo transcurrido en el primer empleo

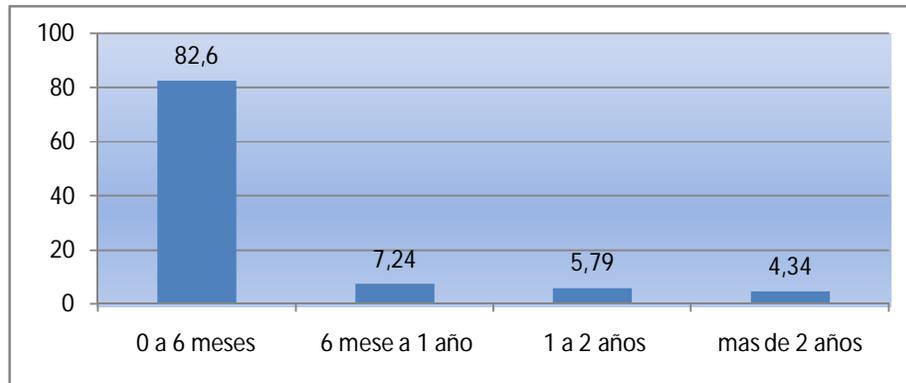


En sintonía con lo que afirmamos en el análisis del gráfico anterior, la relación “estabilidad” de los contratos indeterminados con el tiempo que transcurren en el primer empleo los consultados, da cuenta de trabajos en cargos profesionales de orden transitorios, en tanto que el 68,1% de ellos no permanecen más de dos años en el primer empleo. Para la fecha, el 89.31% de los egresados no ocupan su primer empleo.

En el capítulo anterior hablamos de la empleabilidad como la capacidad que tienen las personas, en este caso profesionales universitarios, para insertarse en el mercado laboral por primera vez y en ocasiones posteriores, en ese sentido nos propusimos conocer la velocidad con la que los egresados consultados obtuvieron su primer y segundo empleo, a tal efecto consultamos también el tiempo transcurrido para obtener el segundo empleo como profesionales, estas fueron sus respuestas:

Gráfico 8

Tiempo transcurrido para obtener el segundo empleo



A los factores señalados en el tiempo que transcurrió para la obtención del primer empleo por parte de los consultados, habría que agregarle que los egresados cuando buscaron su segundo empleo contaban con una experiencia previa que facilitaba la velocidad para emplearse nuevamente. Mientras que el 67,56 % de los consultados esperó de cero a seis meses para emplearse profesionalmente por vez primera, para el segundo empleo esta cifra se elevó a 82,6%, es decir, de cada 10 licenciados en trabajo social 8 esperan un máximo de seis meses para insertarse en una segunda oportunidad al mercado laboral.

Además de consultarle a los egresados sobre el tiempo que esperaban para contratarse en su segundo empleo, le solicitamos nos indicaran los empleos que han ocupado y el tiempo que permanecieron en ellos, esto desde el segundo empleo al empleo actual, la información obtenida al respecto fue la siguiente:

Cuadro 3

Total de empleos ocupados por profesional desde su primer empleo al actual

| <i>Número de empleos</i> | <i>Porcentaje de Profesionales</i> |
|--------------------------|------------------------------------|
| 1 | 10,69 |
| 2 | 6,79 |
| 3 | 34,33 |
| 4 | 42,01 |
| 5 | 4,32 |
| 6 | 1,84 |

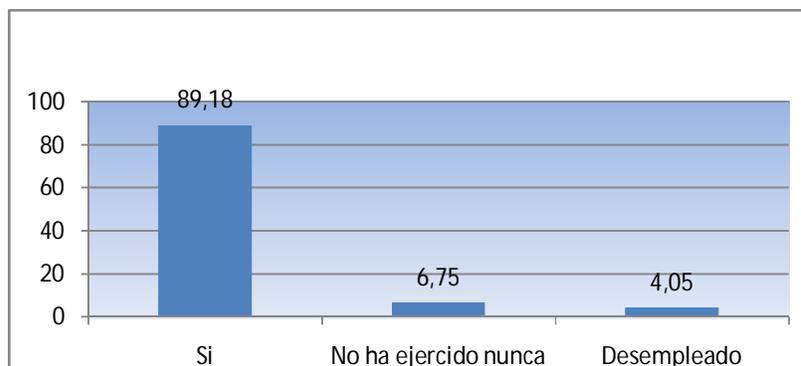
La información obtenida nos muestra una elevada movilidad en el empleo de los egresados, el 82,5% ha tenido tres o más empleo desde su primera ocupación como profesional hasta la actual, de modo que la estabilidad laboral no ha sido alcanzada. El promedio de meses trabajados por empleo de los que muestran esta elevada rotación es de 19,65 meses, es decir poco más de año y medio, este tiempo podría ser relativamente normal en el primer empleo donde lo importante es adquirir la experiencia exigida por los empleadores y relacionarse con el medio profesional, pero en ocupaciones sucesivas lo ideal sería permanecer más tiempo en sus empleos.

Esta realidad de ocupaciones breves, entre otras razones, podría explicarse en: a) la búsqueda constante por parte del profesional del escenario laboral que más guarde relación con el campo laboral con el cual se identifica b) el padecimiento de dinámicas institucionales que en el caso del estado venezolano actual se caracterizan por el cambio y la improvisación permanente y c) el hecho de no alcanzar sus expectativas en relación con la calidad de su empleo, se trata de un asunto por explorar que trasciende los propósitos de esta investigación y que pudiera ser objeto de futuros estudios relacionados con la ocupación de los trabajadores sociales.

D. Campo Profesional Actual

Al abordar el el tema del empleo actual nuestro primer interés fue conocer si los egresados consultados estaban ejerciendo como profesionales del trabajo social, por tal motivo les consultamos si su empleo actual era como trabajador social, estas fueron sus respuestas:

Gráfico 9
Ocupados como trabajadores sociales



Estas cifras se diferencian a las presentadas por (Márquez, 1988) y (González, 2001), quienes señalan que el porcentaje de los consultados para su estudio de campo se encontraban ejerciendo en cargos profesionales era 75% y 69% respectivamente. Las razones que podrían explicar esta diferencia podrían ser varias, nosotros recurrimos a dos expuestas en capítulos anteriores. La primera sería la demanda social del trabajo social como profesión ha crecido, se ha incrementado la visibilidad de la profesión y su pertinencia en el campo de las políticas públicas y ha aumentado la acción social de los privados. La segunda podría ser: el crecimiento de la burocracia pública como consecuencia del incremento exponencial del gasto público social ocurrido en la primera década de este siglo, un fenómeno ausente en los estudios de 1988 y 2001.

Al igual que con el primer empleo, decidimos consultarle a los egresados el tipo de institución donde se emplean actualmente, esto nos podría ayudar a visualizar el campo profesional actual en lo referido al escenario institucional donde los trabajadores sociales materializan su ocupación profesional, sus respuestas fueron las siguientes:

Gráfico 10
Tipo de institución del empleo actual

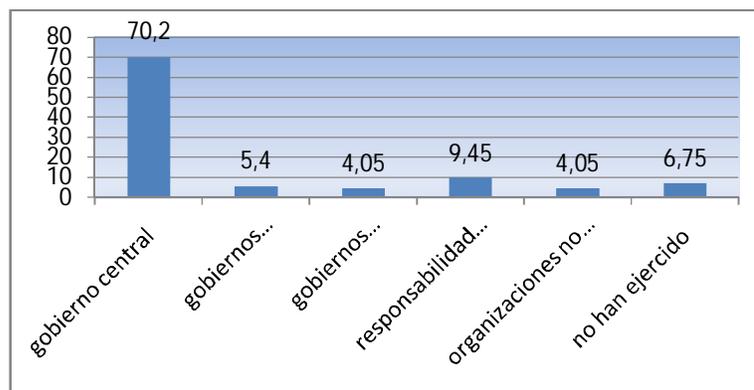
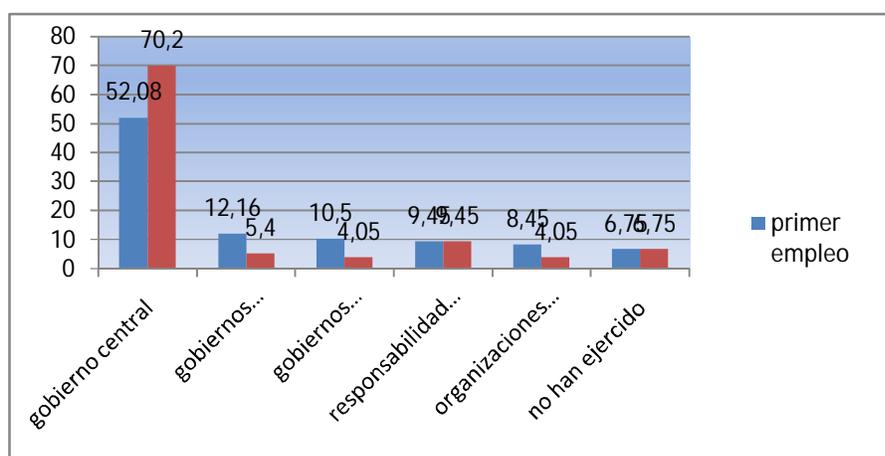


Gráfico 11
Comparación entre tipo de institución, primer empleo y empleo actual



Al igual que el primer empleo, la más alta concentración de licenciados se ubica en la administración pública nacional, es decir el gobierno nacional. Al respecto vale destacar que esta cifra creció de un 52,08% a un 70,20%. Actualmente de cada 100 profesionales que se incorporan al mundo de trabajo profesional 70 lo hacen en instituciones del gobierno central, mientras que los espacios profesionales brindados por los gobiernos locales, regionales y las organizaciones han disminuido la mitad para cada caso. Los profesionales empleados en gobiernos regionales pasaron de ser un 12,16% en el primer empleo a 5,4% en el empleo actual, igual ocurrió con los gobiernos municipales que pasaron de 10,05% en el primer empleo a un 4,05% en el empleo actual. Este resultado es coherente con el modelo de gobierno que actualmente se

desarrolla en Venezuela donde el Ejecutivo Nacional concentra la gestión pública. Esto ocurre a través de la promoción e imposición de la “recentralización de la política social”, sus signos son el monopolio del gobierno central en la administración de los programas denominados “misiones sociales” y el crecimiento de la burocracia estatal de alcance nacional.

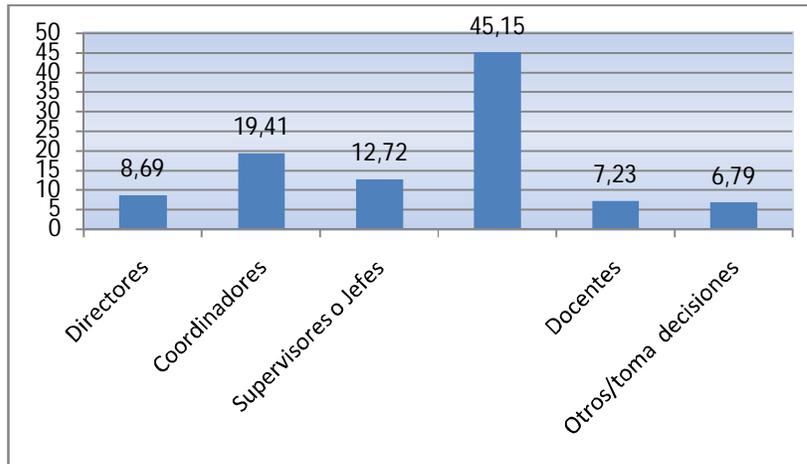
Las iniciativas de responsabilidad social continúan en igual proporción a la identificada en el primer empleo, sin embargo, si consideramos que el 66,66% de ellas es inversión directa, es decir prácticas de trabajo social a lo interno de empresas o instituciones privadas (Empresas Polar, PepsiCo Alimento S.C.A., Fresenius Medical Care de Venezuela y Fundación Centro Médico Paso Real) estaríamos asistiendo también a un proceso de centralización y estatización de las iniciativas privadas de responsabilidad social. El otro 33,33% se expresan a través de la transferencia de recursos de las empresas hacia los organismos públicos con los cuales establece contratos de orden comercial, para que estos impulsen iniciativas de responsabilidad social, tales son los casos de las empresas públicas Metro de Caracas y Cadenas de Tiendas Venezolanas CATIVEN. Algunos de estos programas podrían impulsarse a través de la Ley de Contrataciones Públicas y su reglamento, ambos instrumentos jurídicos le permiten al Estado imponerle al sector privado que celebra contratos con él que excedan las 2500 UT, un aporte obligatorio que comprende entre el 1 y 5 % de ese monto para el financiamiento de iniciativas de responsabilidad social gestionadas por el propio Estado.

Debemos destacar también que en la información dada por los egresados, apareció que un 2,7% de ellos labora como profesionales fuera del país, se trata de personas menores de 35 años que se han radicado en España y Canadá. Hacemos esta referencia, porque estamos conscientes de la aparición con fuerza en los últimos años de la emigración de jóvenes venezolanos profesionales a otros países en búsqueda de mayor seguridad, progreso personal y familiar. Tal vez este fenómeno presente en forma masiva en profesionales de la medicina aún está en forma muy embrionaria en trabajo social.

Continuando en la orientación de construir un diagnóstico de la realidad ocupacional de los egresados consultados e identificar su empleo actual, les

preguntamos por los cargos que ocupan para el momento en que les suministramos el cuestionario, estas fueron sus respuestas:

Gráfico 12
Cargos actuales



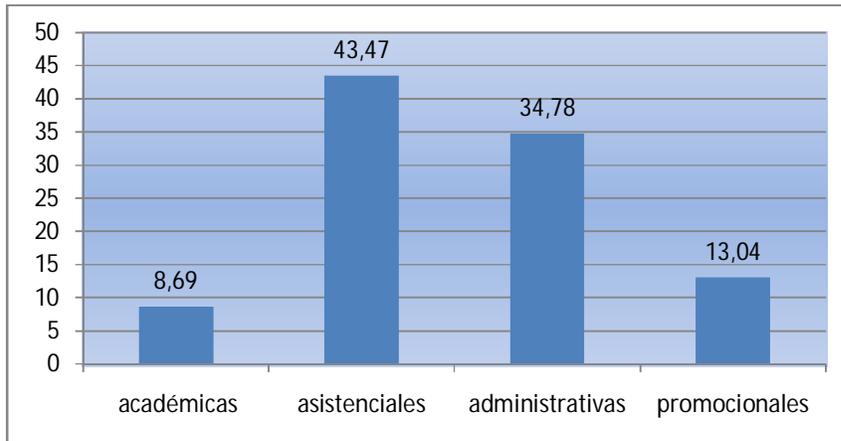
En relación con los cargos que ocupaban los trabajadores sociales consultados, poco más de un tercio (40,82%) se desempeña en cargos de jefatura, desde directores hasta supervisores o jefes de más baja escala, lo que muestra que una buena parte de los egresados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela adquieren competencias para ejercer el liderazgo profesional en determinadas instituciones. Todos estos cargos les generan responsabilidades de orientación y supervisión de personal, así como responsabilidades en la gestión de programas.

D.1 Prácticas profesionales

De igual modo consultamos a los egresados las funciones que desarrollan, con ello pretendimos identificar la(s) práctica(s) profesional(es) que desarrollan, para lo cual consideramos como modelo de análisis la clasificación propuesta en el primer capítulo, que distingue cuatro prácticas en el quehacer profesional del trabajador social: asistenciales, promocionales, académicas y administrativas. Al respecto es conveniente recordar que estas no son excluyentes. Al contrario, es recurrente su combinación. Lo que permitiría categorizar un determinado desempeño profesional es el énfasis de una

perspectiva sobre otra, expresado en el grado de formalización y tecnificación que presenta cada una de ellas.

Gráfico 13
Prácticas profesionales en el cargo actual



Estos resultados se desprenden de las preguntas sobre: a) el objetivo general del o de los programas o proyectos con los cuáles desarrolla su acción profesional actualmente y b) responsabilidades de su cargo.

A continuación presentaremos tres testimonios sobre cada una de las prácticas profesionales que hemos señalado, con la intención de ilustrar con mayor claridad los fundamentos que permitan categorizar un determinado quehacer profesional dentro de la clasificación señalada anteriormente.

Los testimonios que se muestran a continuación dan cuenta de **prácticas académicas** desarrolladas por algunos de los profesionales consultados y se desprenden de las respuestas dadas por ellos a la solicitud de indicar las responsabilidades de su cargo.

Cuadro 4
Prácticas académicas

| <i>Prácticas académicas</i> |
|--|
| <p>Cargo: Jefe de la División de Investigaciones Psico Sociales. Institución: Fuerzas Armadas Nacionales.</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Evaluar el área psicosocial de la Armada. Diseñar estrategias de investigación de corte psico-social dirigido al personal de la Armada, etc</i> |
| <p>Cargo: Coordinadora del PFG Gestión en Salud Pública. (Docente Universitaria) Institución: Universidad Bolivariana de Venezuela.</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Control, seguimiento y evaluación académica de estudiantes y docentes adscritos al PFG Gestión en Salud Pública.</i> |
| <p>Cargo: Docente Universitaria de Teoría Trabajo Social. Institución: Universidad Central de Venezuela.</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Facilitar los programas y proyectos establecidos en el pemsun de estudios de la Escuela de Trabajo Social, en el área de teoría del Trabajo Social.</i> |

Como se observa en las responsabilidades de sus cargos indicadas por los egresados, el énfasis de su práctica profesional se centra en funciones de docencia universitaria e investigación, tanto en áreas específicas del trabajo social como en otras áreas de conocimiento. Esto resulta interesante, porque conduce a que en cualquier propuesta que oriente la formación profesional en trabajo social deba incluirse el desarrollo de competencias que posibiliten este tipo de prácticas profesionales.

Los testimonios que presentamos a continuación, al igual que los señalados anteriormente, se desprenden de las responsabilidades del cargo indicadas por los consultados y pretenden dar cuenta de las **prácticas asistenciales**:

Cuadro 5
Prácticas asistenciales

| Prácticas asistenciales |
|---|
| <p>Cargo: Trabajador Social Institución: Colegio Universitario de Caracas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ejecución de los Programas Socio económicos tales como: Beca estudio, beca ayudantía, beca deporte, beca cultura, así como también ayudas eventuales y pasantías del Colegio Universitario de Caracas. Esto implica realización de entrevistas y posterior elaboración de informe social.</i> <p>Cargo: Trabajador Social Institución: Fundación Misión Negra Hipólita.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Entrevistas iniciales a los ciudadanos que ingresan al programa, elaboración de informe sociales, visitas institucionales, entrevista a la familia (en caso de obtenerla), talleres a los ciudadanos que se benefician del programa y familiares negra Hipólita.</i> <p>Cargo: Trabajador Social Institución: Instituto Venezolano de Atención Integral al Niño</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Entrevista Social al grupo familiar, Visita domiciliaria, canalización y remisión de situaciones problemas, Elaboración de Informe Integral o parcial (socioeconómico), trabajo con el grupo familiar.</i> |

Las prácticas asistenciales son las más utilizadas por los egresados, están en la naturaleza del trabajo social como profesión, como hemos dicho en capítulos anteriores se dirige predominantemente hacia sujetos con necesidades que reclaman atención, en los testimonios esto es lo común. Este esfuerzo por categorizar las prácticas académicas – sin fragmentar y sin esquematismos – debería contribuir con el desarrollo de una formación académica que brinde competencias para cada una de las prácticas señaladas, favoreciendo así, la empleabilidad de los egresados en trabajo social.

A continuación presentaremos tres testimonios, dados por los consultados, que dan cuenta del desarrollo de **prácticas administrativas**:

Cuadro 6
Prácticas administrativas

| <i>Prácticas administrativas</i> |
|--|
| <p>Cargo: Supervisora Programa Clínica Popular Institución: Fundación Centro Médico Paso Real/Clínica Popular Paso Real 2000.</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Diseñar Plan Estratégico anual, enmarcado en el modelo de gestión, Cuadro de Mando Integral.</i>• <i>Impulsar que el equipo de trabajo, participe en el cumplimiento de las metas del plan estratégico.</i>• <i>Programar actividades relacionadas a la prevención de enfermedades y promoción de la salud. (Charlas, jornadas de vacunación, Despistaje Cáncer de cuello uterino, Jornada de Desparasitación, celebración del día de las madres "Salud y Belleza" Plan Vacacional, Un regalo en navidad</i>• <i>Presentaciones mensuales de la gestión (estadísticas y actividades ejecutadas).</i> <p>Cargo: Analista de la Coordinación de Planificación y Políticas Institución: Fondo de Compensación Interterritorial, del Consejo Federal de Gobierno</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Coordinar con el Sistema de Planificación Participativa Territorial en orden ascendente, ensamblado los planes comunitarios y comunales, con los locales, estos con los municipales, los estatales y con los planes Regionales; todos enmarcados en el Primer Plan Socialista de la Nación.</i> <p>Cargo: Responsable de RRHH para Barcelona, Bolivia y el Caribe Institución: Veterinarios Sin Fronteras. ONG España.</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Trabajamos proyectos de desarrollo rural y fortalecimiento de organizaciones campesinas en pro de la Soberanía Alimentaria. Mi función es asegurar el funcionamiento óptimo de los Recursos Humanos contratado y voluntario, apoyarles para que se puedan desarrollar los proyectos de desarrollo rural que lleva a cabo Veterinarios Sin Fronteras.</i> |

Como señalamos en capítulos anteriores, estas prácticas administrativas son ejercidas mayoritariamente por profesionales que ocupan cargos de jefaturas, en ese sentido escogimos lo afirmado por una supervisora y una responsable de área, además de lo dicho por un analista. En ellos los testimonios señalados se aprecia que las prácticas administrativas de vinculan directamente con la planificación y gestión de políticas y programas sociales, así como, la administración y dirección de recursos humanos.

La última de las categorías que caracterizan el quehacer el trabajo social y con él estructuran su campo profesional es **prácticas promocionales**, como en de las prácticas señaladas anteriormente, tomamos tres testimonios de los egresados consultados para ilustrar como estas se expresarían:

Cuadro 7
Prácticas promocionales

| Prácticas promocionales |
|---|
| <p>Cargo: Trabajador Social I Institución: Instituto Nacional para el Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria (INAPYMI)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Acompañar</i> a los ciudadanos y emprendedores a canalizar los proyectos de desarrollo económico en sus localidades <p>Cargo: Gerente Funcional Institución: Petróleo de Venezuela (PDVSA)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dirigir, <i>Planificar</i>, supervisar y coordinar los equipos de trabajo de desarrollo socio productivo de esquemas asociativos, tales como: Incubación de empresas mixtas asociadas al área petrolera; Emprendimientos asociativos comunales asociados al área petrolera; Formación y adiestramiento asociado al área petrolera. <p>Cargo: Coordinador de responsabilidad social Institución: PepsiCo Alimentos S.C.A.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño y ejecución del plan nacional “Orgullosos de ser Agricultor” programa orientado al fortalecimiento de las capacidades productivas bajo el concepto de agrosustentabilidad de los agricultores de papa, yuca, maíz y plátano vinculados con PepsiCo Venezuela asociados a las marcas comerciales Lays y Natuchips |

Estas **prácticas promocionales**, según lo expresado por los consultados, caracterizan por el apoyo de iniciativas de emprendimiento, tanto en las instituciones públicas (INAPYMI y PDVSA) como en la privada (PepsiCo Alimentos S.C.A.); se puede apreciar un interés en orientar los programas y la práctica profesional concibiendo a los beneficiarios como poseedores de potencialidades, en estos casos para emprender iniciativas económicas y sociales.

Además de conocer sobre las prácticas profesionales que desarrollan nuestros egresados, nos propusimos conocer **los escenarios laborales en los**

cuales desarrollan su acción profesional. Para tal efecto, nos apoyamos en las respuestas dadas a las preguntas relacionadas con los objetivos de los programas en los cuales se desarrolla su actividad profesional, las funciones que ejerce y identificación de la institución donde laboran. Considerando esos elementos podemos hacer la siguiente clasificación:

Cuadro 8
Espacios ocupacionales

| Escenarios Ocupacionales | Nº profesionales | % |
|--|------------------|-------|
| Programas de desarrollo estudiantil en universidades | 6 | 9,23 |
| Programas sociales en el área de salud | 12 | 18,46 |
| Programas de apoyo al emprendimiento económico y social | 9 | 13,84 |
| Proyectos socioeducativos en el área de seguridad | 2 | 3,07 |
| Protección de derechos de niños, niñas y adolescentes | 13 | 20,00 |
| Programas de asistencia a personas en situación de calle | 2 | 3,07 |
| Programas asistenciales destinado a personas con discapacidad | 2 | 3,07 |
| Programas bienestar social laboral | 1 | 1,53 |
| Programas de vivienda y hábitat | 3 | 4,61 |
| Diseño y Planes territoriales y comunales de tipo social | 1 | 1.53 |
| Programas de desarrollo comunitario y poder comunal | 3 | 4.61 |
| Promoción y defensa de los derechos humanos | 1 | 1.53 |
| Administración y capacitación de recursos humanos | 1 | 1.53 |
| Gestión de políticas públicas de tipo exterior | 1 | 1.53 |
| Docencia universitaria | 4 | 6.15 |
| Protección de derechos de la mujer e iniciativas productivas desde la visión de genero | 2 | 3.07 |
| Programas de atención a poblaciones inmigrantes. | 1 | 1.53 |

Al analizar el espacio ocupacional conocido a través de los licenciados consultados, se desprenden las siguientes consideraciones:

- I. Continúan siendo dominantes los escenarios clásicos del trabajo social: **salud** y protección de los **derechos de niños, niñas y adolescentes**. Los resultados nos señalan que 38.46% de los egresados estarían ocupados en estos sectores. En el caso de la **salud** predomina la participación de los egresados en instituciones y programas destinados a la atención de los procesos de salud/enfermedad por medio de acciones interdisciplinarias. El 81.81% de ellos estarían en instituciones públicas dependientes del Ministerio del Poder Popular para la Salud, en dependencias del Instituto Venezolano del Seguros Social y en hospitales como, entre otros: El Instituto Oncológico Dr. Luis Razetti o El Hospital Clínico Universitario de Caracas. El resto están empleados en iniciativas sociales de orden privado destinado a brindar asistencia en materia de la salud, como serían los casos de la Fundación Centro Médico Paso Real y Fresenius Medical Care de Venezuela.

- II. En relación con la protección de los **derechos de niños, niñas y adolescentes**, los espacios profesionales en su totalidad son los derivados de la aplicación de la Ley Orgánica de Protección al Niño, Niña y Adolescente, mayoritariamente, el Sistema de Protección al Niño, Niña y Adolescente. Se trata de instancias nacionales, regionales y locales que gestionan programas de defensa de los derechos de esta población, entre ellas encontramos: TSJ Tribunal de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, El Instituto Autónomo Consejo Nacional de Derechos de Niños, Niñas y Adolescente, Consejos Regionales de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes y Consejos de alcance municipal. Además identificamos profesionales en instituciones anteriores a la LOPNA y administrativamente independientes al Sistema Nacional de Protección, tales son los casos del Instituto Nacional del Menor, Fundación del Niño y la Fundación de Acción Social de la Alcaldía del Municipio Bolivariano Libertador en Caracas, todas estas instituciones de orden público. En el espacio privado, encontramos tan sólo un profesional en este caso en la Asociación Civil Niños de la Patria. Esta realidad coincide con el supuesto, expuesto en capítulos anteriores, de ubicar al Sistema de Protección del Niño, Niña y Adolescente como un importante escenario para el empleo de trabajadores sociales, es así como el 69.23% de los profesionales de esta área laboran en sus instituciones.

- III. Otro campo importante donde se ocupa el trabajador social (13,84%) es, el que hemos denominado, en forma genérica, **apoyo al emprendimiento económico y social**. Se trata de escenarios cuya naturaleza obliga que la práctica profesional coloque el énfasis en potenciar capacidades empresariales en la población con la cual trabaja. Este campo no es nuevo, en tanto el apoyo financiero, la capacitación y el acompañamiento a iniciativas de negocios en los sectores populares, grupos poblacionales (mujeres) o pequeños emprendedores (pescadores, artesanos entre otros), se hacen visibles en las políticas sociales y en consecuencia, en las prácticas profesionales de los licenciados en trabajo social en Venezuela particularmente a partir de los noventa cuando las tesis monetaristas impulsaron la política de “hacer productiva la pobreza” como vía para el desarrollo y a partir de allí, promovieron la creación de microempresas y otras iniciativas similares. En la actualidad no se promueven microempresas, en el sector público se habla de empresas de producción social y cooperativas mientras que en el campo privado, predomina el impulso de iniciativas de negocios. El total de profesionales que encontramos en este campo representan el 13,84% de los consultados. De ellos, el 88, 89% se encuentra en el sector público en PDVSA, INAPYMI, Corporación Venezolana Agraria y en el Ministerio para el Poder Popular para la Agricultura y Tierras, tan sólo encontramos un profesional desarrollando iniciativas de emprendimiento económico y social en el sector privado, en este caso en la PepsiCo Alimentos S.C.A.
- IV. Dentro de los espacios que podríamos denominar como dominantes y que valdría la pena destacar, tenemos los programas de **desarrollo estudiantil** y los de **vivienda y hábitat**, los cuales suman el 13.84 % de los profesionales ocupados. En los primeros encontramos profesionales laborando en diversas universidades, tales son los casos: Universidad Central de Venezuela, Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Universidad Simón Rodríguez y Colegio Universitario de Caracas. En los segundos, las instituciones donde trabajan los egresados son: Ministerio del Poder Popular para la Vivienda y Hábitat, Instituto de la Vivienda y el Hábitat de la Gobernación del Estado Miranda y el Instituto Nacional de la Vivienda.

- V. Entre los escenarios ocupacionales que merecen una reflexión particular esta el estructurados con base en proyectos socioeducativos en el **área de seguridad personal**, motivado que este tema se sitúa como la primera demanda de la población en Venezuela, lo que lógicamente obligaría al Estado y a particulares a impulsar políticas, tomar medidas y promover instituciones orientados a dar respuestas a la solicitud de seguridad de la mayoría de las personas que habitan en Venezuela. La relevancia que adquiere este problema en Venezuela nos permite afirmar que, aunque el porcentaje (3.07%) de profesionales ocupados en ella, todos en la recién creada Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, aún pareciera bajo, podríamos estar en presencia de lo que denomina Susana García (1998) áreas de intervención emergentes, en tanto su desarrollo es embrionario o incipiente.
- VI. Al igual que en el caso de la seguridad personal, otra área que empieza a aparecer aunque en menor medida **la atención social a poblaciones inmigrantes** (1,53%), se trata como lo señala García (1998) un área potencial, en tanto que no se han estructurado pero puede llegar a hacerlo. Si bien para el momento de esta investigación estadísticamente no es relevante cualitativamente si lo es, motivado a la tendencia creciente de jóvenes universitarios a emigrar del país. En este estudio conocimos de un profesional que labora en esta área en el Cafla –*Centre d'aide aux familles latino-américaines* (Centro de ayuda a familias latinoamericanas– Canadá).
- VII. Otras áreas que pudieran constituirse en emergentes, serían los **programas asistenciales destinado a personas con discapacidad** (3,07%) y la **protección de derechos de la mujer e iniciativas productivas desde la visión de género** (3,07%), ambas requieren de una institucionalidad que viabilice los imperativos de protección social que las leyes –ambas aprobadas recientemente- que las regulan le imponen al Estado y a los sectores privados. En el caso de la atención de personas con discapacidad encontramos profesionales adscritos al Ministerio del Poder Popular para la Educación en un Taller de Educación Laboral para jóvenes con discapacidad y en la Universidad de Carabobo en el Centro de Apoyo para Estudiantes con Discapacidad. En cuanto al

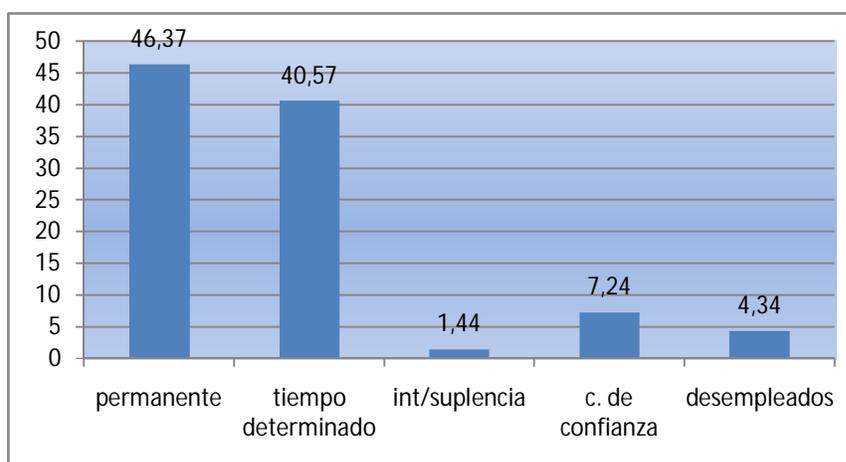
trabajo de protección a la mujer y apoyo al emprendimiento desde una visión de género, también encontramos dos profesionales, una en el Circuito Judicial Penal del Área Metropolitana en los tribunales de violencia contra la mujer y otra en el Ministerio del Poder Popular para la Mujer e igualdad de Género.

E. Calidad del Empleo

Hemos dicho que un empleo es de calidad cuando permite estabilidad, es bien remunerado, se desarrolla en condiciones adecuadas, promueve el desarrollo profesional y otorga beneficios colectivos distintos del salario.

En cuanto a la estabilidad preguntamos por el **tipo de contrato** que regula su **empleo** actualmente como **trabajador/a social y las respuestas fueron las siguientes:**

Gráfico 14
Tipo de contratación empleo actual

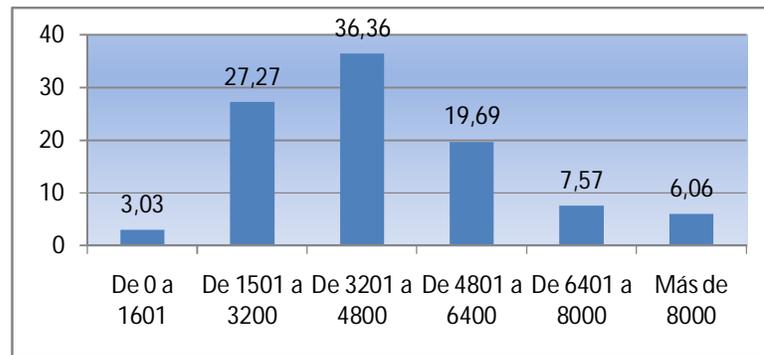


Que tan sólo un poco más de la mitad de los egresados empleados cuenten con contratos permanentes es un factor para preocuparnos. Si a esta cifra le restamos el total de consultados que se profesionalizaron (9.09%) en instituciones donde laboraban antes del grado, encontramos que tan sólo el 37,28% de los egresados que han solicitado empleos en el mundo del trabajo cuenta con contrataciones permanentes, el resto (62,72%) estaría en condiciones de inestabilidad, con lo que se compromete la calidad de su empleo

y se alejan de un factor (la estabilidad) fundamental del trabajo decente. Resulta importante destacar que todos los empleos sin estabilidad pertenecerían a la administración pública en tanto, que todos los egresados empleados en el sector privado desarrollando iniciativas de responsabilidad social manifestaron estar contratado por tiempo indeterminado.

Además de conocer sobre la estabilidad del empleo de los egresados consultados, les preguntamos sobre su ingreso o remuneración mensual, estas fueron sus respuestas:

Gráfico 15
Remuneraciones actuales



La remuneración de los licenciados en trabajo social, al igual que la de otros profesionales de la administración pública, es deficitaria. Dos tercios (66,66 %) de los sueldos de los profesionales consultados están por debajo del ingreso requerido para financiar la canasta básica familiar (alimentos y servicios), la cual -en el mes de febrero de 2011- asciende a bs. 5191,420 (www.cenda.org.ve. Consultado 20/03/11).

Las insuficiencias en las remuneraciones de los trabajadores sociales, en particular, y de otros profesionales en general son obvias, porque los profesionales que ocupen en último grado y paso del *Tabulador de Sueldos de los Funcionarios y Funcionarias de la Administración Pública* aprobado en abril de 2011, recibirían a partir de septiembre de ese año un salario inferior a la canasta básica familiar señalada en el párrafo anterior. Si sumado a esto consideramos que la inflación y con ella la canasta básica familiar se

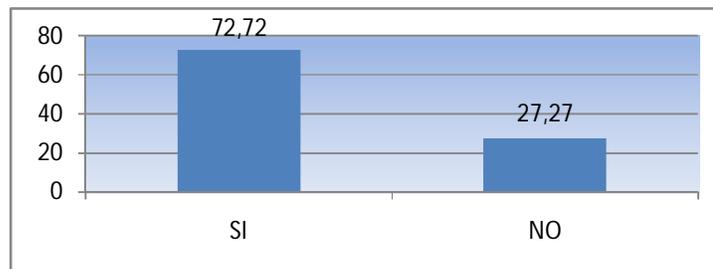
incrementan mensualmente, el deterioro de las remuneraciones de los profesionales de la administración pública venezolana es constante.

De modo, que si bien las remuneraciones de los egresados en trabajo social son bajas, son las mismas de los profesionales que laboran en el sector público. Esta conclusión es idéntica a la arrojada en el trabajo de Márquez (1988), Campos (1994) González (2001).

Ahora bien estas remuneraciones, al igual que las establecidas en el *Tabulador de Sueldos de los Funcionarios y Funcionarias de la Administración Pública*, son mensuales y se estiman con base en un horario de trabajo de treinta y siete horas y media semanales de trabajo. Si a ello adicionamos el tiempo que el trabajador dedica al trabajo que no es remunerado, ellas en términos reales son inferiores.

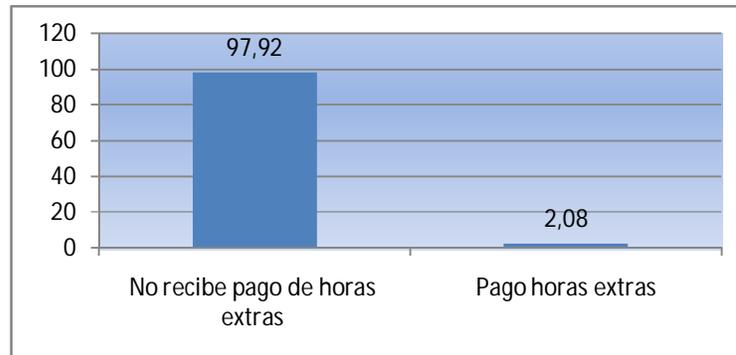
Para identificar si nuestros egresados estarían laborando en horarios no establecidos sin remuneración o contraprestación alguna, preguntamos en primer lugar si labora en días no establecidos en su jornada de trabajo. Las repuestas obtenidas son las siguientes:

Gráfico 16
Labora en días no establecidos en su jornada de trabajo



Como se aprecia se trata de un porcentaje bastante alto, a estos se les preguntó si le cancelan horas extras por el trabajo realizado en horarios no establecidos en su jornada y sus repuestas fueron:

Gráfico 17
Pago de horas extras



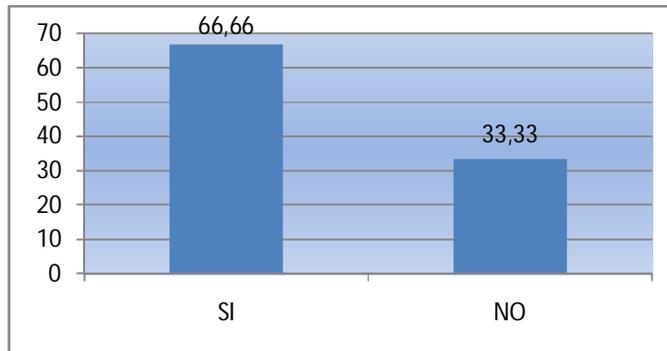
La respuesta fue lapidaria, casi el total de profesionales no cobra honorarios por el trabajo que realiza fuera del horario establecido. En otras palabras, de cada 100 egresados 73 trabajan horarios extraordinarios y el 98 % de ellos lo hace sin percibir pago alguno, tan sólo encontramos un profesional que recibe remuneración por este concepto. Se trata de un profesional que trabaja en la Universidad Simón Bolívar brindando asistencia técnica y profesional a la comunidad universitaria y sectores populares para la formulación, ejecución y evaluación de proyectos sociales.

Esta extensión de hecho de la jornada laboral sin contraprestación atenta contra la calidad del empleo de nuestros profesionales. Además la elevada cifra de profesionales que laboran en horarios extras a los establecidos en su jornada de trabajo, podría constituirse en, como ya lo hemos dicho en páginas precedentes, un factor que lesione recurrentemente el debido disfrute del tiempo libre de los profesionales y afecte su salud física y psíquica.

E.1 Riesgo laboral

De igual manera, guiados por nuestra intención de aproximarnos a un conocimiento sobre la **calidad del empleo** le preguntamos a los egresados sí su empleo actual se realiza en condiciones que garanticen protección a su salud ante enfermedades y accidentes laborales. Las respuestas fueron:

Gráfico 18
Protección a la salud y la vida en el trabajo



Aunque dos tercios de los profesionales afirman encontrarse en espacios de trabajos donde se les garantiza la salud y la vida, preocupa que el tercio restante se sienta en situación de riesgo en sus escenarios laborales. A estos que respondieron negativamente, les solicitamos que comentaran brevemente el porqué de su afirmación. Estos son algunos de sus testimonios:

Cuadro 9
Percepción de riesgo laboral

| <i>Percepción de riesgo laboral</i> |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • <i>Estoy en constante contacto con pacientes de alto riesgo (con hepatitis A, B y C, HIV) y con otras múltiples enfermedades y existe posibilidad de contagio por contacto sobre todo de hepatitis (Hospital de tipo Nacional)</i> • <i>Se corre constantemente riesgo de agresión física, por el tipo de población atendida y permanentemente el medio de trabajo se caracteriza con el contacto con enfermedades de todo tipo (Fundación Negra Hipólita)</i> • <i>Dije si en virtud que uno procura que sea lo más seguro, pero cuando vamos a la calle a trabajar, estamos en comunidades peligrosas sin protección de ningún cuerpo de seguridad, hasta altas horas de la noche (Instituto Nacional para la promoción de la Pequeña y Mediana Industria)</i> • <i>Porque para atender la defensa de los niños, niñas y adolescentes que nos establece la ley, en muchas ocasiones arriesgamos nuestra integridad personal, por la falta de concientización de los entes gubernamentales que tienen la responsabilidad de garantizar las condiciones; además que por el tipo de trabajo el record de consejeros de protección con reposo psiquiátrico u otras enfermedades es alto, por el asunto vacacional. (Defensoría Municipal de Derechos del Niño, Niña y Adolescente).</i> |

Percepción de riesgo laboral

- *No cumple las normas Covenín, Insaser y todos los derechos civiles, etc.(Instituto Nacional del Menor)*
- *El trabajo realizado es un constante riesgo, no he conseguido mayor protección ni en éste ni en los pasados trabajos (Instituto Nacional de la Vivienda)*
- *La unidad de servicios generales hace caso omiso a las necesidades que se plantean, y los comité de seguridad no realizan las funciones establecidas bien por falta de presupuesto en las universidades o porque se convierten en un formalismo (Universidad de tipo Nacional)*

Los testimonios dan cuenta de situaciones de riesgo para algunos de los profesionales consultados, tal vez este podría ser un factor importante de la elevada movilidad laboral de los licenciados en trabajo social, la cual estaría permanentemente en búsqueda de una realidad laboral más segura.

CONCLUSIONES

El trabajo social en la actualidad posee todos los atributos que permiten caracterizarla como una profesión consolidada destacando, entre otros, su extendida presencia en la educación superior a nivel mundial y particularmente en Latinoamérica, en esta región todos sus países cuentan al menos con una escuela universitaria de trabajo social. Además, esto indica un reconocimiento de la complejización de los problemas sociales y la práctica profesional que sobre ellos ejercen los trabajadores sociales, lo que supone un saber especializado que en este caso requiere de estudios de grado y postgrado para obtenerlo. De igual manera, el trabajo social posee organizaciones gremiales de orden mundial y continental legitimadas que organizan encuentros regionales y mundiales en forma periódica. Esta realidad no es así en Venezuela donde la organización gremial es reconocida en forma legal a partir del año 2008 y aún no ha sido constituida.

La empleabilidad es una categoría muy útil a la hora de estructurar el futuro de la formación profesional de los trabajadores sociales, en tanto que, permite visualizar al profesional como un trabajador que concurre al mercado ocupacional con la intención de insertarse en él y obtener las mejores ofertas que este brinde. Sin abandonar la necesaria e irrenunciable formación crítica que debe existir en las universidades, la empleabilidad contribuye a reducir la disociación academia- mercado trabajo.

La empleabilidad es una categoría que supone la toma de partido por una concepción del trabajo, considerarla abstraída de la calidad del trabajo que se oferta en el mercado ocupacional es erróneo, su revisión debe realizarse tomando como principio el trabajo decente promovido por la Organización Internacional del Trabajo.

El campo profesional del trabajo social está en constante transformación, sus escenarios se constituyen y reconstituyen con base en la dinámica social y sus demandas, se ve influenciado por los viejos y nuevos asuntos sociales que determinan las condiciones de vida de la gente. De modo que el conocimiento que logramos de él debe estar sometido a recurrentes actualizaciones.

Las promociones 2000-2006 de licenciados egresados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela muestran una empleabilidad favorable, en tanto: a) se insertan con rapidez al mercado

ocupacional, en el primer empleo (66,56% en los primeros seis meses después del grado) y en el segundo (82,60 % antes de seis meses posteriores a cesar en su primer empleo como profesional); b) se desempeñan mayoritariamente (89,18%) como profesionales y un poco más de un tercio (35,12%) de ellos ocupan cargos de jefatura lo que da cuenta de desarrollo y reconocimiento de su trabajo.

Las promociones 2000-2006 de licenciados egresados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, se emplean mayoritariamente en la administración pública. En su primer empleo, el 52,68% trabajaban en instituciones dependientes del gobierno nacional y 22,66% en los gobiernos regionales y locales. En el empleo actual, el 70.2% trabajan en instituciones dependientes del gobierno central y sólo el 9.45% en los gobiernos regionales y locales. Esta realidad no refleja sólo variaciones en las fuentes donde se emplean los trabajadores sociales, sino muestran también las consecuencias de la recentralización de la política social impulsada por el ejecutivo nacional en los últimos cinco años.

El campo profesional actual del trabajo social está constantemente en movimiento, continúan siendo dominante salud y atención a los niños, niñas y adolescentes, ambos suman el 38.46% de los profesionales ocupados. Los otros espacios consolidados donde se emplean profesionales en forma importante son: desarrollo estudiantil (9.23%) y vivienda y hábitat (4.61%). De modo que en estos cuatro espacios ocupacionales, se emplean la mitad de los profesionales consultados.

A los escenarios tradicionales de actuación profesional señalados, se suman otros emergentes, destacando: los relacionados con la perspectiva social del tema de la seguridad personal (3.07%) los vinculados a iniciativas de emprendimiento económico y social (13.84%), el trabajo con programas destinados a personas con discapacidad (3,07%) y la protección de derechos de la mujer e iniciativas productivas desde la visión de género (3,07%).

La calidad del empleo de los egresados en trabajo social se aprecia comprometida y en consecuencia se aleja de lo estimado como trabajo decente por la Organización Internacional del Trabajo. En primer lugar, porque casi la mitad de ellos no cuenta con estabilidad en tanto no poseen contratos

permanentes y la rotación de empleos por profesional es constante, esta cifra crece cuando excluimos a los que lograron profesionalizarse (9.09%) en instituciones donde laboraban previamente al grado, de modo que encontramos que tan sólo el 37.28% de los egresados que concurren al mercado ocupacional ha encontrado empleo estable. El protagonista y responsable de esta política es el Estado Venezolano, motivado a que él emplea el 79.65% de los trabajadores sociales consultados. En segunda instancia porque sus remuneraciones son insuficientes, el 66.66% de los consultados reciben sueldos mensuales que no les permiten cubrir los requerimientos de alimentación y servicios contemplados en la canasta básica. Además, al 72.72% de los consultados realiza trabajos no remunerado, en horarios y días no establecidos en sus jornadas de trabajo, excediendo así lo contemplado en las disposiciones legales que rigen a los funcionarios y funcionarias de la administración pública y lo contemplado en la *Ley Orgánica del Trabajo* y en tercer lugar, porque el 33.33% de los profesionales manifiestan encontrarse laborando bajo condiciones que atentan contra su salud y/o vida.

El crecimiento exponencial del gasto público social en la última década, la aparición de legislaciones sociales (*Ley Orgánica de Protección del Niño, Niña y Adolescente, Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley para las Personas con Discapacidad*, entre otras) que demandan la acción social del Estado y los privados, así como la experiencia y el prestigio acumulado de la profesión; son factores que han favorecido la ocupación de los trabajadores sociales, en consecuencia resta ahora a los colectivos profesionales consolidar los espacios existentes y abrir nuevos escenarios para la acción profesional, al mismo tiempo que promover la organización gremial para reclamar trabajo decente: estable, bien remunerado y en condiciones que garanticen la protección a la vida y su salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araque, Reyna, Sosa Viso & Pittier. (2008) **La Legislación Venezolana y La Responsabilidad Social Empresarial**, septiembre. En: www.araquereyna.com, consultada el 18 de mayo de 2010)
- Aguado Vázquez, O., (2005). **El espacio europeo en educación superior y el trabajo Social en España**. [Revista en línea]. Disponible: <http://dialnet.uniroja.es/servlet/articulo> [Consulta: 2009, Abril 17]
- Aguayo, C., (2007). **Las profesiones modernas: dilemas del conocimiento y el poder**. Buenos Aires: Espacio.
- Aponte B., Carlos (2006). *El Gasto Público Social Venezolano: Sus Características y Cambios Recientes desde una Perspectiva Comparada*. En: **Cuadernos del Cendes**, año 23, nº 63, Tercera Época, Septiembre-Diciembre.
- Armas, M (2011). *Para gasto público usaron 11 fuentes alternas de ingresos*. **El Universal**. Disponible en: <http://www.eluniversal.com/2011/04/15/para-gasto-publico-usaron-11-fuentes-alternas-de-ingresos.shtml> (Consultado 10 mayo 2011).
- Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social, (2009). **Sitio Web**. En: <http://www.iasw-alets.org>, consultado el 08 noviembre 2009
- Asociación Latinoamericana de Escuelas de Trabajo Social, (2004). **Sitio Web**. En: <http://www.ts.urc.ar.cr/alaets/ala-convo.html>, consultado el 08 noviembre 2009)
- Banda, T., Bartos, C., Paniagua F. y Vázquez, M. (1999) *Investigación sobre la Ocupación Profesional de los Trabajadores Sociales*. En: **Cuadernos de Trabajo Social** (Revista en Línea) Disponible en: <http://revistas.ucm.es/trs/02140314/articulos/Cuts/9999110107A.pdf>. (Consulta: 2008 Noviembre 10)

- Beneitone, Pablo (2006). *El Proyecto Tuning para América Latina y el Desarrollo Curricular basado en Competencias*. Trabajo presentado en el **Seminario Taller Centroamericano sobre Desarrollo Curricular basado en Competencias y Evaluación de la Calidad de la Educación Superior**. Disponible: <http://daad.csuca.org/attachments/122/MEMORIA>. (Consulta: 2010, Julio 13)
- Cademartori, F., Campos, J., Seiffer T. (2007). **Condiciones de Trabajo de los Trabajadores Sociales: Hacia un Proyecto Profesional Crítico**. Buenos Aires, Espacio.
- Campos, S. Henríquez, T. y Yáñez, Z. (1994). **Formación y ejercicio profesional de los trabajadores sociales egresados de la Universidad Central de Venezuela en el período 1982-1992, que se encuentran laborando en las instituciones públicas y privadas del Área Metropolitana de Caracas**. Trabajo Especial de Grado presentado para optar al Título de Licenciado en Trabajo Social, Universidad Central de Venezuela, (*Mimeo*) Caracas.
- Cazzaniga, S., (2003). *Introducción*. En: **Trabajo social y las nuevas configuraciones de lo social: seminario internacional-maestría en trabajo social** (pp. 5 – 15). Buenos Aires: Espacio.
- International Federation of Social Workers (2009). **La FITS en Síntesis**. Disponible: <http://www.ifsw.org/p38000455.html> [Consulta: 2009, Mayo 14].
- Formichella, María y London, Silvia (2005). **Reflexiones en torno a la noción de Empleabilidad**. Disponible en: http://www.aaep.org.as/anales/works/formichella_london.pdf
- El Universal (2011) *Canasta básica en abril tenía un costo de Bs 5.294,65*. En: **El Universal**. Disponible en: <http://noticias.eluniversal.com/2011/05/14/canasta-basica-en-abril-tenia-un-costo-de-bs-529465.shtml> [Consulta: 2011, Mayo 17]
- García Salord, S., (1998). **Especificidad y rol en trabajo social**. Buenos Aires: Lumen/Humanitas.

- García V, Luis y Guillén, M^a Encarnación. (2009) **La Estadística de Flujos Aplicada a la Investigación en Trabajo Social**. Disponible en: <http://www.ts.ucv.ac/binarios7congresoso/reg/slets/slets-016.091-pdf>. (Consulta: 2009, Diciembre 16).
- Genolet, A., Lera C., Gelsi M., Musso S., Schoenfeld Z., (2005). La profesión de trabajo social ¿cosa de mujeres? Buenos Aires: Espacio.
- González, Lisette y Lacruz, Tito. (2006) *.Política Social en Venezuela*. En **Temas de Formación Sociopolítica**, n^o 35, Fundación Centro Gumilla, Caracas, Venezuela.
- González, Mario (2001). *Perfil Ocupacional de los Egresados en Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad del Zulia*. En: **Revista Venezolana de Trabajo Social**, Vol 1, N^o 1, (pp. 87 – 115), EdiLuz, Universidad del Zulia, Venezuela.
- Kissnerman, N., (2005). **Pensar el trabajo social: una introducción desde el construccionismo**. Buenos Aires: Lumen/Humanitas.
- Márquez, Orlando. (1988). **Elementos para un Diagnóstico del Trabajo Social**. Caracas, Venezuela: Ediciones Biblioteca Central.
- Porzecanski, T., (2003). *Algunas cuestiones disciplinares en el Uruguay contemporáneo*. En **trabajo social y las nuevas configuraciones de lo social**: seminario internacional-maestría en trabajo social (pp. 5-15). Buenos Aires: Espacio.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011) Trabajo decente. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> (Consulta: el 21 de Marzo de 2010)
- Rentería P., Erico y Malvezzi, Sigmar (2008). *Empleabilidad, Cambios y Exigencias Psicosociales en el Trabajo*. En **Universitas Psychologica** (Revista en Línea). Disponible: <http://redalyc.uac.mx/redalyc/src/inicio/artpdf>. (Consulta: 2010, Junio 15)
- Rentería P., Erico y Martínez, Alvaro (2007). *Estrategias de Aprendizaje para la Empleabilidad en el Mercado del Trabajo Profesionales Recién*

Egresados. En **Universitas Psychologica** (Revista en Línea). Disponible: <http://Redalyc.uaemex.mx>. (Consulta: 2010, Julio 20)

República Bolivariana de Venezuela (2000). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. **Gaceta Oficial**, no. 5453, Marzo.

——— (2007). *Ley Orgánica para la Protección de los Niños, Niñas y Adolescentes*. **Gaceta Oficial**, no. 5859 (Extraordinario), Diciembre 10.

Rodríguez, María C. (2009). *La Flexibilización Interna y Externa en Venezuela: Simultaneidad e Impactos*. En **Observatorio Laboral Revista Venezolana** (Revista en LÍNEA). Disponible: <http://servicios.cld.uc.edu.ve/faces/revista/lainet>. (Consulta: Mayo 16).

Rozas Pagaza, M., (2006). *Introducción*. En: **Foro-debate sobre la profesionalización del trabajo social. Rupturas y continuidades, de la reconceptualización a la construcción de un proyecto y/o proyectos ético-político**, (pp. 5-8) Buenos Aires: Espacio.

Sampieri, R., Hernández, C. y Batista P. (2000). **Metodología de la Investigación**, Distrito Federal, México, M^a Graw Hill.

Tejero, S. (2011). *Financiamiento a misiones se apoyó en endeudamiento*. **El Universal** En: www.eluniversal.com. (Consultado 10 de agosto 2011).

Universidad Central de Venezuela. (1994). **Proyecto de Reforma Curricular**. Caracas, Venezuela.

Universidad Central de Venezuela. (2007). **Plan Estratégico**. Disponible: <http://www.ucv.ve/sobre-la-ucv/resena-organizacional/plan-estrategico-ucv-en-construccion/lineas-estrategicas/flexibilidad-curricular.html>. (Consulta: 2010, Agosto 12)

Universidad del Zulia. (2000). **Estructura Curricular Trabajo Social**. Maracaibo, Venezuela.

Universidad de Oriente (2007). **Reforma Curricular de la Licenciatura en Trabajo Social**. Cumana, Venezuela.

Universidad Complutense de Madrid (2009). *Declaración por el Trabajo, El Trabajo, Fundamento de un Crecimiento Económico Sostenible*. En: **Cuadernos del CENDES**, (pp 169-173) año 26, no. 71, Tercera época, mayo-agosto.

ANEXOS