



**Escuela de
Trabajo Social**
Universidad Andrés Bello

**“Análisis del proceso de inserción laboral de los/as titulados/as
de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Andrés
Bello, sede Viña del Mar, a partir de su quehacer
profesional en el Mercado de Trabajo”.**

Tesis para optar al Grado de Licenciado en Trabajo Social y

Título Profesional de Trabajador Social.

Ana Belén Muñoz González-Catalina Belén Núñez Cabello-Karen Camila Vásquez Almendares.

Profesor Guía:

Jorge Jofré Alfaro.

Viña del Mar, 2014.

RESUMEN.

La presente investigación nos muestra una aproximación a los procesos de inserción de los/as titulados/as, entre los periodos 2011-2012, de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Andrés Bello, sede Viña del Mar. Reconociendo los factores que inciden al momento de insertarse laboralmente, y con ello, los campos laborales en los que se desempeñan actualmente los trabajadores sociales, a partir de los cuales, se generan implicancias en el quehacer profesional dentro el mercado de trabajo. Reconociendo el proceso de transición, es decir, el término de la formación académica de los trabajadores sociales hasta su inserción laboral un mercado de trabajo cada vez más competitivo, a partir de un diseño cualitativo de investigación y un enfoque hermenéutico.

La información requerida para la investigación fue recopilada por medio de entrevistas semiestructuradas, realizadas a cinco titulados de la universidad. Para el análisis de la información se utilizó el *análisis de discurso*, obteniendo cómo resultados conocimientos sobre la significación que los titulados otorgan a sus procesos de inserción laboral.

INDICE.

	Pág.
CAPÍTULO I: FUNDAMENTACIÓN DEL ESTUDIO.....	4
1. Antecedentes.....	4-6
2. Pregunta de investigación.....	6
3. Preguntas articuladoras.....	6
4. Supuesto.....	7
5. Objetivo General.....	7
6. Objetivos Específicos.....	7
7. Relevancia y justificación del problema.....	7-8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	9
1. <u>MERCADO DE TRABAJO</u>	9-13
1.1 Empleabilidad.....	14-18
1.2 Empleo y Desempleo.....	18-20
1.3 Flexibilidad laboral y condiciones de trabajo.....	20-22
2. <u>INSERCIÓN LABORAL</u>	23-28
2.1 Las carreras laborales en el enfoque económico convencional.....	28-30
2.2 Las trayectorias laborales en el enfoque estructural.....	31
2.3 Estudios referidos a la inserción laboral.....	31-33
2.4 Tensiones durante el proceso de Inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú.....	33-34
2.5 Inserción laboral en el Trabajo Social Chileno.....	34-35
3. <u>HISTORIA DEL TRABAJO SOCIAL: FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAMPOS LABORALES</u>	36-42
3.1 Tensiones presentes en el trabajo social como implementador de políticas sociales....	43-45
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	46
1. Diseño del estudio.....	46-49
1.1 Técnicas de recolección de información.....	49-52
1.2 Técnicas de Análisis de la información: “Análisis de discurso”.....	52-53
1.3 Niveles de análisis.....	53-56
CAPITULO IV: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	57
1. Interpretación y análisis de la información.....	57
1.1 Nivel de Análisis Descriptivo-Interpretativo.....	58
1.1.1 <i>Proceso de inserción laboral</i>	58-67
1.1.2 <i>Campos laborales</i>	68-74
2. Nivel de Análisis Relacional.....	75
2.1 <i>Mercado de trabajo</i>	75-78
CAPITULO V: REFLEXIONES FINALES.....	79-81
CAPITULO VI: BIBLIOGRAFIA.....	82-87
CAPITULO VII: ANEXOS.....	88-133

CAPÍTULO I: FUNDAMENTACIÓN DEL ESTUDIO.

1. Antecedentes.

En las últimas décadas, el proceso de globalización y el modelo neoliberal han potenciado el incremento de la capacidad productiva de los países a nivel mundial, pero no han generado impactos positivos para todos por igual, pues para los países que se encuentran en vías de desarrollo, lograr crecer económicamente, constituye aún un desafío mayor. Estos países deben participar de un modelo económico y político que los vincule al crecimiento económico y social global, lo cual implica reconocer sus potencialidades económicas como también redefinir su consumo, para de este modo alcanzar un beneficio mayor para la población.

Las configuraciones económicas definidas para el cumplimiento del proyecto planteado por la globalización, han generado alto impacto en los niveles de pobreza y desigualdad en Latinoamérica, segmentando la población y otorgando empleos inestables, precariedad en los salarios y concentración en los ingresos, no correspondiendo esto a la evolución ni avances esperados, generando tensiones entre las expectativas y lo que diariamente viven las personas segregadas por el mismo modelo. Estas tensiones afectan tanto el mercado laboral como el mercado de trabajo, manteniendo una estrecha similitud entre crisis económica y el incremento en las tasas de desempleo, desencadenando en ajustes en las remuneraciones y la progresiva aparición de empleos informales y subempleos, donde la producción de bienes y servicios se vuelve fundamental y trae consigo una serie de desafíos para las personas que viven de la venta de su fuerza de trabajo.

A esta realidad no han estado ajenos los trabajadores sociales en Chile, enfrentando sus desafíos, cuestionándose y problematizando su rol dentro de la sociedad en la cual se encuentran insertos y a su vez, posicionándose desde perfiles más críticos y comprometidos con los sectores subalternos.

“Los desafíos actuales llevan a, superando anteriores debilidades, construir colectivamente un proyecto ético-político profesional, que pueda enfrentar con competencia y compromiso, en el interior de las fuerzas sociales progresistas, las condiciones en las que viven los trabajadores (con Actualmente, las

condiciones laborales pueden ser observadas con mayor detención a través de los procesos de inserción laboral de los jóvenes, constituyendo un observatorio de las desigualdades en el mercado de trabajo e ilustrando cómo se generan y mantienen estas en las sociedades modernas. Como señalan García y Gutiérrez (1996), los logros de estatus de las primeras etapas de la vida laboral, están más cercanos temporalmente a los factores que suponen mayor influencia, entre los que se encuentran el origen familiar o nivel educativo alcanzado. En las primeras fases de la vida laboral, suelen producirse frecuentes cambios en la posición social, revelando desde ya la lógica que adopta la movilidad socioeconómica, las cuales al ser analizadas, permiten conocer de modo más cercano, los efectos de la desigualdad en el acceso al mercado de trabajo y los efectos de la desigualdad dentro del mismo.

Desde la década de los 70', la inserción laboral dejó de ser automática y pasó a ser entendida como un proceso complejo, pues requiere la confluencia de diversos factores de carácter evolutivo, madurativo, social y económico (Auberni, 1995), constituyéndose como uno de los momentos más críticos en la vida de las personas.

En los últimos años, estudios económicos y sociológicos han abordado el proceso de inserción laboral de los jóvenes, buscando conocer los mercados de trabajo en los que se insertan, mostrando a su vez la magnitud del fenómeno social en los altos niveles de paro en los jóvenes, el retraso del logro de la autonomía adulta o independización de la familia de origen en promedio 6 años, la postergación de la concretización de la primera nupcialidad, el retraso en la compra de bienes propios como la vivienda y en la constitución del propio núcleo familiar, impactando todo ello en la configuración y entendimiento de la juventud; periodo que evoluciona y se prolonga ante la escasez de empleo y el incremento del tiempo de formación. Pese a lo anterior, dichos estudios no han logrado abordar del todo el problema sociológico central; referido a los procesos de desigualdad en el acceso y dentro del mercado de trabajo (García & Gutiérrez, 1996). Por otra parte también, el concepto de la inserción laboral ha sido abordado por diversos estudios desde el marco del empleo, siendo equivalente para múltiples investigaciones como el logro de una ocupación y su permanencia, buscándose relaciones causales entre ambos, pero esta concepción no contribuye a comprender la complejidad subyacente al proceso.

Todo lo anterior, da origen a la presente investigación sobre los procesos de inserción laboral de los titulados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Andrés Bello, los cuales se abordan particularmente desde el mercado de trabajo y su conexión con los campos laborales en los cuales se desempeñan. A su vez, el proceso de inserción laboral es abordado desde la dimensión social y laboral, siendo esta última donde se centrará principalmente la investigación, pues ella nos permite conocer cómo se desarrolla el quehacer profesional.

De este modo, la presente investigación constituye un espacio para dar a conocer los factores que inciden en la dimensión social y laboral del proceso de inserción laboral vivido por los titulados, los significados que le otorgan a su quehacer profesional según los campos laborales en los que se insertan e interpretar las implicancias que tiene el Mercado de Trabajo en el quehacer profesional de los/as titulados, a partir del contraste entre la revisión bibliográfica para el marco teórico y lo vivido por los titulados.

Según lo expuesto con anterioridad y en base al proceso de inserción laboral como fenómeno social de estudio, es que surge la siguiente pregunta de investigación.

2. Pregunta de investigación.

- ¿Cómo se desarrolla el *proceso de inserción laboral* de los/as titulados/as, entre los periodos 2011-2012, de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Andrés Bello, sede Viña del Mar a partir de su *quehacer profesional* en el mercado de trabajo?

3. Preguntas articuladoras.

- ¿Cómo se desarrolló la dimensión social y laboral del procesos de inserción laboral de los titulados/as, entre los periodos 2011-2012 de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Andrés Bello, sede Viña del Mar?
- ¿Dónde se insertan laboralmente los titulados/as, entre los periodos 2011-2012, de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Andrés Bello, sede Viña del Mar?
- ¿Cuáles son las implicancias que tiene el mercado de trabajo en el quehacer profesional de los titulados/as, entre los periodos 2011-2012, de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Andrés Bello, sede Viña del Mar?

4. Supuesto.

- Existen tensiones en los procesos de inserción laboral debido a las lógicas individualistas del Mercado de Trabajo.

5. Objetivo General.

- Analizar el *proceso de inserción laboral* de los/as titulados/as entre los periodos 2011-2012 de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Andrés Bello, sede Viña del Mar, a partir de su quehacer profesional en el Mercado de Trabajo.

6. Objetivos Específicos.

- Determinar los factores presentes en el proceso de inserción laboral de los jóvenes titulados de Trabajo Social de la Universidad Andrés Bello, desde la dimensión social y laboral.
- Describir cómo significan los titulados de la Escuela de Trabajo Social, el quehacer profesional a partir de los campos laborales en los cuales se insertan.
- Interpretar las implicancias que tiene el Mercado de Trabajo en el quehacer profesional de los/as titulados/as.

7. Relevancia y justificación del problema.

Diversos estudios han indagado sobre la inserción laboral de los jóvenes una vez terminada su formación académica, buscando principalmente cuantificar el fenómeno, a través de la recaudación de datos objetivables que permitan tomar medidas imparciales al respecto a partir de planteamientos empíricos. Pero, ¿se ajustan estos conocimientos a la realidad actual considerando su constante evolución y complejización?

En la actualidad, el fenómeno de la inserción laboral muestra claros signos que dan cuenta de su complejidad; fruto de la incidencia que tienen los cambios producidos en la formación profesional y en el mercado de trabajo, configurándose como un proceso cada vez más tardío y complejo. Por esto, se hace relevante indagar en las particularidades del fenómeno, a través de una metodología cualitativa, que nos permita interpretar los procesos de inserción laboral, para

de este modo, conocer el significado que le otorgan los jóvenes titulados a su inserción, abordando con ello, la subjetividad del fenómeno.

De esta forma, se pueden aportar elementos propios de las vivencias de los titulados de trabajo social, que no han sido abordados en profundidad en investigaciones al respecto, posibilitando a generación de nuevos conocimientos a partir de las significaciones que otorgan los propios titulados a sus procesos de inserción laboral. Permitiendo conocer los factores presentes, y a partir de estos, describir cómo iniciaron la búsqueda de empleo, cuáles fueron los requisitos, cuáles fueron las características de su primer empleo, qué elementos constituyeron facilitadores y obstaculizadores de sus procesos de inserción, el tiempo que se tardaron en encontrar trabajo, las actividades que realizaron durante dicho periodo. Para luego a partir de lo anterior, generar una visión global de los procesos de inserción laboral de los trabajadores sociales titulados e interpretar cómo los jóvenes significan y valoran su quehacer profesional en los campos laborales donde se insertaron.

Cabe destacar que la presente investigación, al ser realizada a partir de los discursos de los titulados entre los periodos 2011-2012 de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Andrés Bello, sede Viña del Mar, aporta conocimientos de carácter cualitativos sobre la situación en la que se encuentran los jóvenes que han recibido dicha formación académica, permitiendo que las experiencias de los titulados y las falencias y/o las fortalezas de la malla curricular, retornen a la universidad con fines de mejoras.

A su vez, el estudio busca reconocer las implicancias del mercado de trabajo, revelando los campos laborales actuales en los que se desempeñan los trabajadores sociales, las tensiones que significan a partir de su quehacer profesional en dichos campos y cómo el mercado de trabajo influye en las configuraciones de estos.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

En este capítulo, con el objetivo de abordar el problema de investigación y de acuerdo a las características y necesidades de este estudio, se desarrollarán distintos conceptos buscando abordar los conceptos que poseen incidencia en el proceso de inserción laboral de los titulados de trabajo social.

1. MERCADO DE TRABAJO.

En las últimas décadas, el mercado de trabajo se ha visto influenciado por grandes transformaciones, producto de los acelerados avances tecnológicos, informativos y comunicacionales, favoreciendo el crecimiento económico y productivo a nivel mundial. Estos avances, se deben al ingreso de la globalización en la estructura económica y gran parte de los mercados, buscando potenciar el desarrollo y productividad de los países a partir de políticas económicas que potencien el incremento fructífero de los mercados, generando cambios en la configuración en torno al mundo del trabajo, considerando a este último, como el punto central que reúne aspectos relevantes como la economía, la producción y el consumo que impulsan el crecimiento y progreso de los países.

La globalización ha tenido una alta difusión y magnitud en los diferentes países a nivel mundial, materializado diversos cambios en la sociedad, que han estado marcados por ajustes económicos y también por los avances en materia tecnológica, favoreciendo la ejecución de políticas neoliberales reguladas bajo un modelo capitalista. Constituyendo con esto, la liberación de los mercados nacionales, con el objetivo trabajar en torno a la importación y exportación, para lo cual los avances tecnológicos provenientes de la globalización proporcionan y facilitan los flujos de comunicación entre países, acortando distancias entre ellos. Así mismo, la globalización contribuye con innovaciones en la forma de creación y producción de nuevos y mejores productos.

Esto sin duda ha provocado repercusiones en términos económicos y sociales, planteando desafíos en torno a la creación de políticas dirigidas a afrontar los nuevos escenarios marcados por la globalización, siendo preciso mencionar que al momento de liberar los mercados;

particularmente los Estado de cada país, no se hacen responsables de sus respectivas economías, sino más bien pasan a cumplir un rol regulador de políticas dirigidas al crecimiento económico, lo cual implica que cada país alrededor del mundo, practique un ejercicio de reconocimiento de sus potencialidades mercantiles a partir de la reconfiguración de su capacidad de consumo y productividad; es decir, se pretende desarrollar proyectos relacionados con el crecimiento económico y social, buscando con ello el beneficio para la población. El desafío planteado por la globalización privilegió a países que dominaban a la perfección su sistema productivo y afectó a países cuya estructura económica no se mantenía estable, significando para estos últimos asumir un doble desafío: equilibrar y dominar su productividad y al mismo tiempo, apropiarse de los avances impuestos por la globalización, procurando el bienestar de la población (Centro de relaciones laborales, trabajo y diálogo social, 2007).

A partir de lo anterior, los países afectados vivieron grandes periodos de crisis que afectaron a la directamente al empleo y el desempleo; particularmente en Chile y en países de la región latinoamericana comenzaron a vivir los efectos a partir de la década de los 80', observando con ello una marcada desigualdad en las tasas de desempleo, puesto a que comenzó a elevarse dificultando el retorno al equilibrio económico. Bajo esta perspectiva, los países afectados se vieron severamente impactados por los altos niveles de pobreza y desigualdad, segmentación en la población, empleos inestables, bajos salarios precariedad en los salarios, concentración en los ingresos, entre otros, lo cual no responde a la evolución de la sociedad ni mucho menos a los avances esperados por el proceso de globalización. Al mismo tiempo, se desarrolló una dualidad, ya que la dinámica que se generó no materializa el proyecto planteado por la globalización, formándose así un descontento social, acompañado de desigualdades y precariedad en los empleos de los diferentes países. Es aquí donde se debieron plantear modificaciones y estrategias a nivel político para revertir esta situación, cuyo objetivo se dirige a restablecer el desarrollo socioeconómico de cada país y el bienestar de la población (Centro de relaciones laborales, trabajo y dialogo social, 2007).

Para ello fue necesario tomar medidas bajo una perspectiva cortoplacista, buscando otorgar soluciones rápidas y a la vez efectivas, centrando los objetivos en la generación de más empleos, el fácil acceso a créditos y a viviendas, buscando con ello proporcionar bienestar a la población a partir de la expansión de empleos y de mayores posibilidades de solvencia

económica. En esencia, las estrategias que se adoptaron estaban destinadas principalmente a la inversión en la población, con el fin de que las personas desarrollen capacidades que fomenten la producción nacional, por medio del fácil acceso al empleo, la educación, los créditos bancarios, las viviendas, entre otros, generando con ello un ciclo de crecimiento a raíz de la producción proveniente de la sociedad; los efectos de la política puesta en marcha tardaron unos años en manifestarse, esperando que en su mayoría generaran impactos en los países más desprotegidos debido a que se ven mayormente afectados por las reestructuraciones económicas y políticas a nivel mundial (Centro de relaciones laborales, trabajo y dialogo social, 2007).

De este modo, los diferentes Estados nacionales son los responsables de tomar estas medidas para generar ajustes y reformas en torno al mundo de trabajo, reconociendo con ello, que a partir del trabajo se gesta el crecimiento productivo y económico de un país, en conjunto con el bienestar individual y social de la población. Buscando así, reconfigurar el mercado de trabajo a fin de generar estabilidad social y económica, por medio de legislaciones laborales que regulen las relaciones entre oferta y demanda, y a su vez, la relación entre empleado y empleador. En este vértice, es preciso mencionar la diferencia que existe entre mercado de trabajo y mercado laboral, considerando que el mercado de trabajo se centra principalmente en las relaciones al interior del trabajo y el ejercicio pleno de éste, regulando así la determinación de salarios según empleo, las modalidades de contrato, duraciones de jornadas de trabajo, protección social entre otras, evidenciando así que el Estado es quien tiene la obligación de generar estas regulaciones a partir de los derechos laborales. Mientras que el mercado laboral es aquel que refleja el comportamiento de las dimensiones numéricas de incremento o disminución en las tasas de empleo o desempleo, por ende los cambios en la estructura económica de un país, materializándose a partir de las regulaciones del mercado de trabajo y como éste se desarrolla a partir de la perspectiva económica, política y social (Centro de relaciones laborales, trabajo y dialogo social, 2007).

Según lo anterior y para generar un entendimiento mayor del mercado de trabajo, es necesario manifestar la existencia de un factor fundamental para la configuración de este, la teoría de capital humano, debido a que se centra en la adquisición de conocimientos a partir de la educación, con el fin de aumentar la empleabilidad de las personas, desarrollándose a través de la inversión que realiza la población; tanto económica como temporal, en torno a la adquisición

de conocimiento, accediendo a empleos mayormente calificados que por ende proporcionan mejores salarios, reflejando resultados a largo plazo, asegurando el bienestar socioeconómico. De esta manera, es posible entender a la teoría del capital humano “*como los conocimientos en calificación y capacitación, la experiencia, las condiciones de salud, entre otros, que dan capacidades y habilidades, para hacer económicamente productiva y competente las personas, dentro de una determinada industria*” (Cordona, M. Montes, I. Vásquez, J. Villegas, M. Brito, T., 2007, p.5.), siendo así como la presente teoría mantiene una estrecha relación con el crecimiento económico y empleabilidad de un país, ya que la población experimenta la necesidad de capacitarse o adquirir conocimientos respecto a una determinada ocupación bajo la necesidad de bienestar, viéndose beneficiada a su vez la estructura económica de un país, ya que se fortalecen los sistemas productivos y de consumo (Centro de relaciones laborales, trabajo y diálogo social, 2007).

En este contexto es que el mercado de trabajo se configura a partir de la necesidad que tiene la población por la adquisición de conocimientos, ya que esto influencia directamente al aumento o disminución de la oferta y la demanda, haciéndose evidente la intervención de los Estados nacionales hacia la redistribución del capital humano para que de esta manera se vean favorecidas las dinámicas de desarrollo integral y sostenible de los países. Según esto es que los Estados se ven en la obligación de trazar las políticas educativas y formativas que potencien el conocimiento de la población en torno a los sistemas productivos ventajosos para cada país, viéndose reflejadas las medidas que se tomaron para acceder a un mayor crecimiento económico (Centro de relaciones laborales, trabajo y dialogo social, 2007).

Bajo los parámetros nacionales, se reconoce que el Estado chileno es el que establece las políticas y legislaciones relacionadas con el progreso y regulación del mercado de trabajo, en conjunto con los diferentes actores relacionados con el desarrollo del país. Estas legislaciones y regulaciones se crearon a partir de la difícil situación que vivió el país por los devastadores efectos que provoco la globalización en la población chilena, por lo que el mercado de trabajo comenzó a sufrir drásticas transformaciones debido a los perjudiciales efectos de las políticas económicas ejecutadas en ese entonces, provocando alteraciones en la economía del país. Esto fue debido a que el país se vio afectado por la inestabilidad de economías externas, o más bien de otros países, que generaron repercusiones en el desarrollo de la economía chilena. En la

década de los 80', se comenzó a gestar la denominada crisis *deuda externa* extendiéndose por un largo periodo, lo cual afectó gran parte de los países latinoamericanos y claramente también afectó a Chile, influenciando, no solo en aspectos económicos, sino que también en aspectos sociales. A su vez, en la década de los 90' se desarrolló la crisis asiática, la cual afectó a gran parte de los países latinoamericanos y entre esos a Chile, generando consecuencias devastadoras para la estructura social y económica, repercutiendo en el aumento y disminución de las tasas de empleo y desempleo. Durante estos periodos los impactos fueron dramáticos, lo cual conflujo en un riguroso mercado de trabajo donde se tornaba difícil introducir nuevas tecnologías y a su vez generar ajustes en la mano de obra, lo cual dio como resultado el aumento en los despidos y por ende el descontento social (Tokman, V. 2010).

Los ajustes y regulaciones que se generaron en Chile en torno al mercado de trabajo, aludieron a los efectos que generó la globalización, cuya génesis estuvo centrada en la necesidad que tenía la clase subordinada por mejorar las condiciones de trabajo en las que se desempeñaban y a su vez la relación que existe entre empleado y empleador. Es así que a partir del siglo XX que se comenzaron a trabajar en aspectos que resguardaran el bienestar de los empleados, siendo el mercado de trabajo el responsable de cumplir lo estipulado por el Estado, y este último, el cual es el responsable de regular las condiciones en las que un empleado se desarrolla su quehacer, lo cual significa que el Estado debe velar por el cumplimiento de los derechos laborales (Tokman, V. 2010).

Debido a todo lo anterior, en Chile se establecieron reformas laborales bajo una perspectiva de mercado de trabajo flexible, obedeciendo a un funcionamiento con mayor producción, lo cual generó incrementos en la tasa de empleo; es preciso destacar que los intentos por establecer un equilibrio económico a nivel nacional a partir de la flexibilidad del mercado de trabajo y del incremento en el acceso al trabajo, se vio influenciado por reformas que buscaban la regulación de los mercados a nivel latinoamericano, potenciando mayormente los esfuerzos nacionales. Esto significa que el mercado de trabajo es responsable de mantener una constante regularización en base a la estructura económica en Chile y por ende a las relaciones que se generan dentro del empleo, siendo este el que mantiene la estabilidad, incremento o descenso la economía nacional. Asegurando de esta manera el ejercicio de trabajo decente y el

bienestar de la población trabajadora del país (Centro de relaciones laborales, trabajo y dialogo social, 2007).

1.1 Empleabilidad.

En medio de los procesos vivido por las múltiples transformaciones económicas, ligadas a grandes cambios en el mercado de trabajo y en la forma de producción es que surge el concepto de empleabilidad, el cual tiene su génesis en la “Teoría del Capital Humano” de Shultz, Becker y Mincer, quienes señalan “que la noción de empleabilidad es una ampliación y actualización de los principios sostenidos por esta perspectiva teórica”(Campo Ríos, 2003, p.101), la cual tiene como principal eje el conocimiento, entendido este tanto de manera formal como informal, es decir, el conocimiento adquirido por medio de la escolarización como también aquel acervo adquirido a través de la cotidianidad; vinculando la teoría con actitudes personales como atributos adquiridos “el capital humano constituye, por tanto, un conjunto de factores tangibles e intangibles, con capacidad de elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad” (Campos Ríos, 2003).

Los teóricos de esta corriente convienen que la formación educacional es una inversión y que la presencia de capital humano ocasiona un efecto económico en los individuos y sus Estados. De este modo, dicha teoría se convirtió en la base de las políticas educativas y laborales, impuestas por Organismos Internacionales como el Banco Mundial (BM) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), coincidiendo en lo que Campos Ríos (2003) denomino “*Economía de la Educación*”.

La noción actualizada de capital humano creada primordialmente por la OCDE a través de su entrada en las temáticas educativas, se funda por la *necesidad* que los países en desarrollo circunscriban a sus sistemas educativos nuevas concepciones como la empleabilidad, ya no como actitudes sino más bien como competencias “(...)el capital humano es el conocimiento, las competencias y otros atributos acuerpados en los individuos y que resultan relevantes a la actividad económica(...)” (OCDE en Campos Ríos, 2003, p.102).

El término de empleabilidad emana de la palabra inglesa Employability a partir de Employ, entendida como empleo y hability (habilidad). Adecuada al Español sin grandes cambios, brindándole el significado de “habilidad para obtener o conservar un empleo” (Campos Ríos, 2003).

En la década de los 50´ aparecieron las primeras publicaciones con la palabra empleabilidad a causa de la preocupación hacia las personas marginadas por el mercado de trabajo, dando origen con ello a la expansión del concepto y su análisis de manera generalizada en torno al potencial de los individuos en el acceso a los empleos y su permanencia en los mismos. Es a fines de los años 70` que esta perspectiva conceptual comienza a influenciar en Europa, reconociéndose las capacidades institucionales para combatir la desempleabilidad, ante lo que se visibiliza la existencia de un gran número de población con una baja probabilidad de inserción laboral (Formichela & London (2005) en Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema (2013)).

Aquellas transformaciones vividas por el mercado de trabajo constituyeron bajos niveles de empleabilidad, para lo cual se requería la cooperación de otros agentes como la escuela y el Estado. Anterior a esta baja, la empleabilidad se afrontaba por medio de la selección de personal, desarrollada por administradores y psicólogos industriales, considerándose esta como la mejor estrategia frente al mercado de trabajo, y por ende, el crecimiento económico. Bajo la lógica de selección de personal queda de manifiesto las habilidades y capacidades de la persona que postula a un empleo, y con ello se determina si este responde a las necesidades y exigencias del mercado con su aceptación y/o rechazo. Esta estrategia de captación de empleados Piore en 1985 lo denomina “*puerto de entrada*”, el cual se materializa a través de los sucesos al interior de una “*fila*”, entendida como un gran número de personal postulando a un mismo puesto, sumándose uno a uno a la “*fila*” de espera para poder conseguirlo. Para los empresarios esta lógica es racionada según preferencias, donde los empleados con habilidades y capacidades más acordes se posicionan al comienzo de la fila, dejando al resto en la parte posterior, volviendo la situación cíclica. Se entiende que los postulantes que se posicionan al último de la “*fila*” son aquellos que no poseen las habilidades y capacidades necesarias para el puesto laboral adquiriendo trabajos en sectores marginales o quedando desempleados. (Campos Ríos, 2003).

Spencer (1993) plantea que aquellos empleados que adquieren puestos más elevados tienen la posibilidad de acceder a mejores capacitaciones y habilidades, situación que potencia las expectativas de los empleadores hacia los empleados. De esta forma se postula nuevamente que un mayor nivel de educación posibilita el acceso a mejores empleos y por ende a mejores remuneraciones, considerando a la educación como una inversión a largo plazo. Por tanto se puede confluir que el proceso de formación es un punto relevante para el acceso a mejores posibilidades de empleos.

En definitiva, el término de empleabilidad “*employability*” se manifiesta como tal en la década de los 80’ debido a que en este periodo se hace más evidente la crisis del mercado de trabajo, manifestado en el aumento desmedido de la oferta de fuerza laboral. (Campos Ríos, 2003). Entendiéndose a rasgos generales por Pedro Weinberg (2004) como:

“La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para considerar 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 periodos de su vida”. (p.55)

Haciendo referencia a factores personales visibilizados en la ejecución de un trabajo y ante los cambios que pueda sufrir el mercado de trabajo, con énfasis en el manejo de este. Por otra parte Weinberg también reconoce la relación que la empleabilidad posee con otras estructuras presentes en la sociedad “*sostenemos que la empleabilidad, al igual que podía suceder con la noción de “calificación”, se encuentra estrechamente vinculada a la estructura de oportunidades de una sociedad determinada. Dicha estructura de oportunidades se vincula a tres ámbitos privilegiados: el Estado, el mercado y la familia*”. (Weinberg, 2004, p.8). Postulando que las características de “*ser empleable*” son alcanzadas por sí mismos y de dominio personal, producto de una inversión social que posibilita un acceso a oportunidades disímiles (Weinberg, 2004).

En conjunto con la definición anterior, la Organización Internacional del Trabajo plantea:

“Las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a los cambios tecnológicos, de empleo o de condiciones en el mercado de trabajo” (OIT, 2005, p.33).

Concordando en la atribución de una responsabilidad colectiva en la noción de empleabilidad "los (Estados) miembros deberían definir políticas de desarrollo de los recursos humanos, educación, formación y aprendizaje permanente que faciliten el aprendizaje permanente y la empleabilidad, y formen parte de una gama de medidas de orden político destinadas a crear empleos decentes y a alcanzar un desarrollo económico y social sostenible" (Pontificia Universidad Católica del Perú, 2008).

Otro enfoque del mismo concepto es el señalado por Fuster (1999), el cual establece que la empleabilidad se relaciona directamente al autodesarrollo del individuo, siendo este quien asume el compromiso de planificar su vida profesional. Conjugando para ello distintos elementos como la agilidad mental, los conocimientos, la actitud frente a los cambios, la inteligencia emocional o la capacidad de relacionarse.

La Fundación para el Desarrollo de la Función de Recursos Humanos (FUNDIPE; España) en 1999 divide a las habilidades relacionadas con la empleabilidad en cuatro elementos:

- Actitudes de la persona; correspondiendo a la motivación, responsabilidad, predisposición a los cambios y la capacidad de dar el primer paso, siendo todas necesarias para acceder a un puesto de trabajo.
- Seguridad y competencia emocional del empleado: específicamente alude a la capacidad de comunicación, análisis y solución de problemas, uso de razonamiento verbal y numérico. Análisis y solución de problemas, uso de razonamiento verbal y numérico.
- Inteligencia práctica o habilidades para la solución de problema; principalmente las capacidades referidas a la comunicación, análisis y solución de problemas, uso de tecnologías y razonamiento verbal y numérico.
- Conocimiento del entorno; contempla las habilidades para trabajar en equipo, comprender a las personas, resumiéndose en ser proactivo.

Las nociones revisadas conllevan a entender recientemente la empleabilidad como un conjunto de competencias desarrolladas a lo largo de nuestra vida que repercuten en la inserción y mantenimiento en el mercado laboral, en un contexto donde el manejo de la complejidad y del cambio se vuelve trascendental en el mundo laboral. En el caso de la carrera de Trabajo Social la

empleabilidad se traduce en una serie de competencias profesionales exigidas por la oferta laboral.

De todo lo anterior el Trabajo Social no queda ajeno. Los cambios producidos en el mercado de trabajo, en cuanto a la competitividad, conllevan a la instauración de nuevos estándares de desempeño, siendo uno de los principales el reconocimiento de las competencias profesionales que se deben tener presentes en el ingreso, desarrollo y mantenimiento en el mundo laboral, considerándolas parte de la empleabilidad (Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales, 2013).

1.2 Empleo y Desempleo.

Existen estudios estadísticos que se enfocan a realizar una revisión constante a ambos conceptos, con el objetivo de evaluar el nivel de concordancia y satisfacción de la población, tanto a nivel mundial como nacional, esto significa que los “estadísticos tienen la obligación de hacer exámenes críticos de sus conceptos clave a intervalos regulares para saber si estos conceptos siguen abarcando de manera adecuada la realidad económica y social, es decir si siguen siendo pertinentes” (Oficina Estadística de la Unión Europea EUROSTAT, 2008. p. 1). Para determinar los elementos centrales de estos conceptos es preciso mantener un proceso constante de revisión en torno a normas internacionales que mantienen una estrecha relación con el Mercado de Trabajo, ya que es a partir de este último donde se comienzan a gestar las modificaciones en ambos conceptos (Oficina Estadística de la Unión Europea EUROSTAT, 2008).

Para realizar un análisis de estos conceptos es necesario considerar algunos antecedentes que suscitan desde el Mercado de Trabajo y también desde los antecedentes que se presentan en la cotidianidad de los actores involucrados en el mundo del trabajo. Aunque ya existan aproximaciones claras a los elementos centrales de empleo y desempleo es posible generar modificaciones según las características que refleja el Mercado de Trabajo tanto nacional como internacional, pero particularmente generando injerencias en torno al concepto de desempleo. En torno al concepto de empleo, este se ve influenciado por la estructura económica y por ende las

cuentas nacionales de cada país, desde un análisis realizado a partir de los aportes generados por el producto interno bruto (PIB), lo cual, manteniendo una relación estrecha entre ambos antecedentes, permite garantizar la coherencia del entendimiento de este concepto, debido a que el ingreso y egreso económico de un país se hace coherente en base al desarrollo y estructura económica de un país Oficina Estadística de la Unión Europea EUROSTAT (2008).

Por otro lado, la tasa de desempleo es la cifra fundamental que pone en evidencia los desajustes en torno al Mercado de Trabajo, lo cual se configura a partir del empleo no satisfecho sin alejarse de las influencias de las cuentas nacionales, en conjunto con otros indicadores que complementan la construcción de este concepto, indicadores que se relacionan con las diferentes modalidades de empleo, como los empleos voluntarios o el subempleo. En otras palabras, la Organización Internacional del Trabajo establece que las personas desempleadas con aquellas que no mantiene un vínculo potencial con el Mercado de Trabajo. En este sentido, las personas que no se califican como desempleadas, sin embargo se evidencia una inactividad al empleo pueden ser potenciales trabajadores, como por ejemplo los estudiantes o aquellos que se encuentran en procesos de capacitación. Relevando que todos estos entendimientos se ejecutan a partir del proceso de crecimiento y productividad de un país (Oficina Estadística de la Unión Europea EUROSTAT, 2008).

Según el entendimiento de estos conceptos, es que el Instituto Nacional de Estadística (2013), define que a nivel nacional, las personas que generan vínculo con el Mercado de Trabajo por primera vez oscilan entre los 20 y 24 años, correspondiendo a un total de 26,5 %, analizándose bajo una tasa de ocupación que alcanza un porcentaje de 47,4. Por otro lado, el grupo de personas que se encontraban entre los 25 a 29 años de edad y que ingresaban por primera vez al Mercado de Trabajo, corresponden a un 10,56 % de la población, a partir de una tasa de ocupación que alcanza el 70,2% (Instituto Nacional de Estadística, 2013.).

A su vez la empleabilidad a nivel nacional alcanzó en el último trimestre (mayo- Junio) del año 2013, la cifra de 59,1% en fuerza de trabajo y 55,7% de ocupación. Con una tasa de desocupación del 5,7% (Instituto Nacional de Estadística, 2013.).

Por otra parte, el Instituto Nacional de Estadísticas pudo estimar que en la región de Valparaíso, la cantidad de personas hábiles para entrar al Mercado de Trabajo bordeaba los 825.710. Según esto, la tasa de ocupación alcanzó 769.330 personas, aumentando un 0,6% en relación a la medición anteriormente realizada. Por otro lado, la tasa de desocupación en la región alcanzó un 6,8%, disminuyendo 0,9% (Instituto Nacional de Estadística, 2013).

Las cifras antes mencionadas, son trascendentales para la comprensión de los conceptos de empleo y desempleo, entendiéndose como ocupación y desocupación, lo cual se atribuye al desarrollo y crecimiento y productividad del Mercado de Trabajo en el último periodo.

En el caso de la carrera profesional de Trabajo Social, la empleabilidad en el primero y segundo año de titulación, llegan en un primer momento a un 77,8% y posteriormente a un 87,2%. En base al número de titulados de Universidades en el año 2011 que ascendió a 1948 personas, de las cuales 1665 eran de género femenino y 283 de género masculino (Ministerio de Educación, 2013).

1.3 Flexibilidad laboral y condiciones de trabajo.

Las reformas laborales planteadas bajo una perspectiva neoliberal, constituyen la génesis del concepto de flexibilidad laboral, el cual se desarrolla a partir de las regulaciones y cambios generados en el mercado de trabajo, considerando que la flexibilidad y la protección social, contribuyen a disolver aquellos puntos críticos presentes en los sectores empresariales y a su vez, proporcionan seguridad y protección a aquellas personas que constituyen la población trabajadora (Velásquez, M., 2009).

El concepto de flexibilidad significa *“adaptar normas a distintas circunstancias o contextos, implicando cambios y transformaciones; no significa destruir el derecho laboral clásico, sino adecuarlo a ciertas y determinadas circunstancias, manteniendo su principio básico”* (Walker, F., 2002, p. 4). Por ende, la flexibilidad laboral se puede entender como la capacidad que tiene un país para generar cambios en el marco del mercado de trabajo, debido a

que este último se desarrolla en torno a una economía abierta y con altos flujos de intercambio financiero.

Este enfoque de flexibilidad laboral, se desarrolla a partir de la autonomía en la relación entre empleado y empleador, en la cual las reglas se establecen por un marco regulativo en el que el Estado toma un papel fundamental en torno a las relaciones laborales. Los acuerdos entre empleado y empleador, se pueden plantear desde un nivel central, bajo una perspectiva macrosocial desde un nivel sectorial; según las actividades de producción, o bien desde un nivel regional; a partir de la distribución territorial y al tipo de empresas. Lo cual sin duda potencia el desarrollo de la autonomía en la organización de los empleados, suponiendo con ello un mayor nivel de desarrollo y fortalecimiento en la organización de los trabajadores, donde los actores principales de esta relación puedan pactar una negociación. Para ello, es necesario que la empresa otorgue mayor información a sus empleados sobre los aspectos de desempeño en torno a las proyecciones, por el contrario, se dificulta la posibilidad de concretar alguna negociación (Walker, F., 2002).

En Chile, la autonomía y los procesos de negociación se desarrollan a nivel de empresa y son normados por el código del trabajo, el cual a partir de 1931 busca resguardar los derechos laborales y, regular las relaciones laborales entre empleado y empleador, por ende las condiciones de trabajo en las que se ejerce un empleo. Para ello se plantean condiciones de trabajo con lo cual se busca reducir las posibilidades de riesgo en el ejercicio laboral y así mismo, todo aquello que atente contra la dignidad y el respeto a las personas, previniendo cualquier tipo de desigualdad o acto discriminatorio dentro de la relación empleado-empleador. Según lo anterior, es importante destacar que le “Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios” (Código del Trabajo, 2014, p. 16), lo que significa que es el Estado chileno, a través del establecimiento de legislaciones laborales a las que se busca dar cumplimiento por medio del código del trabajo, es quien debe regular las relaciones entre empleado y empleador, siempre en vistas de garantizar los derechos y de proporcionar bienestar a la población trabajadora (Dirección del Trabajo, 2002).

El concepto de condiciones laborales se relaciona con los aspectos técnicos de los procesos laborales, o sea, con los aspectos organizacionales, como la duración de la jornada de trabajo, los tiempos ordinarios, sistema de turnos, tipos de contrato, capacitación para el desempeño de tareas, medioambiente de trabajo, salarios, etc. Las condiciones laborales tienen que ver con garantizar los derechos primarios de los empleados, que se dicen relación con la garantía y la protección a la integridad física y psicosocial, a la salud y a la vida, por lo tanto, las condiciones laborales constituyen una parte esencial de las relaciones al interior del mercado de trabajo, donde cada una de las partes, a partir del ejercicio de estas condiciones, propician la satisfacción y bienestar de los trabajadores, a su vez el crecimiento productivo y económico (Echeverría, M., 1996).

Velar por el cumplimiento de las relaciones laborales garantiza la protección de los empleados y por tanto se requiere un compromiso y participación de los actores en torno a la relación entre empleado y empleadores, en conjunto con el Estado bajo un rol regulador. En Chile, la Dirección del Trabajo ha incorporado a través del tiempo, diferentes estrategias de fiscalización en torno al cumplimiento de las condiciones laborales, las cuales deben responder a la protección de los empleados, para lo cual se requiere colaboración conjunta de las tres partes fundamentales para el ejercicio de estas, los trabajadores y empleadores, organismos reguladores y el Estado, otorgando con ello bienestar, protección y seguridad a la población trabajadora del país (Echeverría, M., 1995).

2. INSERCIÓN LABORAL.

La inserción laboral comienza a ser estudiada a partir de la década de los 70', debido a la crisis energética de mediados del mismo periodo, trayendo consigo innumerables trabajos centrados en las consecuencias psicológicas que el desempleo prolongado puede producir en los individuos (Martínez, 1998).

De esta forma, se descubre que el desempleo incide en todos los grupos de la población, pero con especial relevancia en los jóvenes menores de 25 años. Estas dificultades se traducen en un retraso relativo de la autonomía adulta; es decir, en la autosuficiencia económica y el abandono del hogar de origen. La primera nupcialidad, la compra de la vivienda y el acceso al trabajo han experimentado retrasos considerables desde finales de los años setenta. La edad de acceso al empleo se ha retrasado seis años, la del matrimonio tres y la compra de la vivienda dos (Garrido, 1995). Los jóvenes logran abandonar los hogares de origen a edades más avanzadas, ya que en muchas ocasiones la independización se produce en grupos de edad en torno a los cuarenta años (Garrido & Requena, 1997). Dentro de este contexto, el concepto de juventud se ha visto afectado, evolucionando debido a la prolongación del periodo, a causa de la escasez de empleo y la ampliación del tiempo de formación (Martínez, 1998).

La juventud comprende el periodo biográfico de transición en el cual finaliza la formación, dando comienzo con ello a las trayectorias laborales y familiares propias. En ella se definen las trayectorias personales, configurando como tal a la persona, por lo que es considerada una etapa fundamental en la vida del individuo. Mientras la etapa de dependencia de la familia de origen marca la etapa de niñez y juventud, la edad adulta se caracteriza por la emancipación, que a su vez conlleva nuevas responsabilidades y dependencias (Martínez, 1998).

Rafael Martínez (1998) señala que para analizar el proceso de inserción laboral es conveniente adoptar un enfoque multidisciplinar ante la diversidad de factores que lo determinan. La sociología, economía y la psicología han estudiado este proceso desde distintas perspectivas, aportando teorías parciales ante la imposibilidad de elaborar una macroteoría capaz de abarcarlo totalmente. Dentro de estas diversas perspectivas, la psicosocial parece la más

correcta para abordar el proceso de inserción laboral, ya que revela como la interacción de variables contextuales e individuales determinan el acceso al trabajo y las trayectorias laborales.

Desde este enfoque, el autor plantea una aproximación al concepto de *transición* como etapa del ciclo vital que, al haber perdido el carácter automático que tradicionalmente tenía la inserción laboral para todo joven, se tiene que sustentar actualmente en una formación suficiente, en una actitud positiva y en la adquisición de destrezas profesionales. Así, el concepto de transición, es entendido como la inserción socioprofesional y uno de los momentos más críticos en la vida de cada individuo, originado a partir del término de su periodo de formación y la decisión de acceder a la vida activa y al empleo. Esta *transición* (de la entidad educativa al trabajo) deja de ser automática; desde la década de los setenta, y se convierte en un proceso complejo, objeto de estudio de múltiples investigaciones, las cuales han esbozado un conjunto de teorías que la explican (Martínez, 1998).

A lo largo de la vida, el individuo pasa por varias etapas de transición que determinan el desarrollo de su carrera vital (ciclo vital); vistas como una secuencia de posiciones ocupadas por una persona durante el transcurso de una vida (Poole, 1993). Enfrentándose de forma continua a procesos de transición: de la escuela a la escuela, de la escuela al trabajo, del trabajo a otro trabajo, de la familia de origen a la familia propia y del trabajo a la jubilación (Auberni, 1995). De esta forma, la transición se define como un “proceso de cambio, que tiene lugar a lo largo de la vida del individuo, que requiere una reflexión personal (historia personal y profesional) y contextual (contexto socio-profesional) y que se sustenta en una información suficiente, en una actitud positiva, y en la adquisición de unas destrezas adecuadas” (Auberni, 1996, p.396).

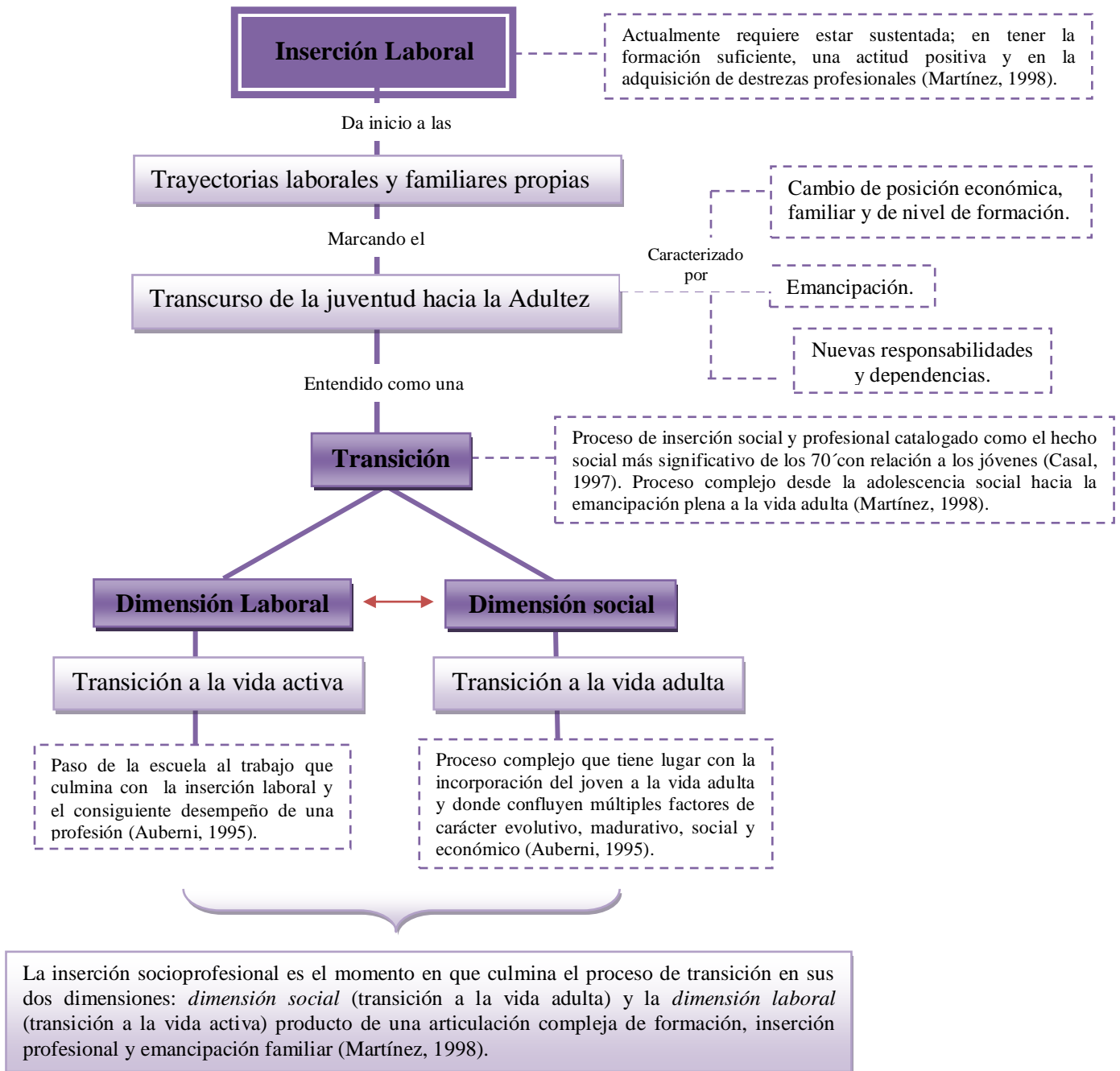
La *transición a la vida activa* está íntimamente relacionada con la *transición a la vida adulta*. Ambos procesos están interrelacionados entre sí. Por consiguiente, se considera el concepto de “*transición*” como el proceso de inserción social y profesional que es catalogado como “*el hecho social más significativo de los años setenta con relación a los jóvenes*” (Casal (1997) en Martínez (1998), p. 67), al constatarse altas tasas de paro juvenil y aumento en el tiempo de espera entre el abandono o finalización de la escolarización y la inserción profesional plena. Entendiendo la transición cómo:

“No es sólo el tránsito de la escuela al trabajo, sino más bien, un proceso complejo desde la adolescencia social hacia la emancipación plena a la vida adulta. Un proceso que incluye la formación

escolar y sus trayectorias dentro de la “escuela de masas”, la formación en contextos formales e informales, las experiencias prelaborales, la transición profesional plena propiamente dicha, el paso al ejercicio de prácticas de ciudadano y los procesos de autonomía familiar” (Casal (1997) en Martínez (1998), p.67).

Incluyendo este concepto, por tanto, la *transición a la vida adulta* y la *transición a la vida activa*. La *transición a la vida activa* hace alusión al paso de la escuela al trabajo que culmina con la inserción laboral y el consiguiente desempeño de una profesión. La *transición a la vida adulta* “es un proceso complejo, que tiene lugar con la incorporación del joven a la vida adulta y donde confluyen múltiples factores de carácter evolutivo, madurativo, social y económico” (Aubermi (1995) en Martínez (1998), p. 67). Su análisis promueve el debate desde distintos puntos de vista que caracteriza un enfoque multidisciplinar del proceso. Por tanto, la inserción socioprofesional es “el momento en que culmina el proceso de transición en sus dos dimensiones: dimensión social; es decir, transición a la vida adulta, y dimensión laboral; transición a la vida activa, producto de una articulación compleja de formación, inserción profesional y de emancipación familiar” (Martínez, 1998, p.67).

Para comprender el concepto de inserción laboral, a continuación se presenta un mapa de conceptos, el cual resume los principales elementos señalados:



Elaboración propia, 2014.

La problemática de la inserción laboral, ha sido abordada por múltiples autores como también disciplinas, siendo la sociología una de las principales, enfocándose en mostrar la magnitud del problema social que existe en estos procesos de inserción, entre los que encontramos los elevados niveles de paro de los jóvenes, la prolongación de la dependencia social en la familia de origen y en el nivel educativo, la existencia de grupos de jóvenes con situaciones “crónicas” de desempleo. No obstante no ha logrado abordar el problema sociológico central; en torno a la desigualdad de acceso y al interior del mercado de trabajo, debido a la escasez teórica que responde a dichas interrogantes. Como señalan García & Gutiérrez en 1996, el proceso de inserción laboral de los jóvenes constituye un buen observatorio de la desigualdad en el mercado de trabajo. Sin embargo para intentar explicar los desiguales logros de los individuos en las etapas iniciales de la vida laboral; García & Gutiérrez (1996), plantean que hablar de representaciones teóricas de estos procesos casi obliga a recurrir al convencionalismo que da por supuesta la existencia de dos imágenes alternativas, más explícitas en la tradición económica que en la psicológica, aunque discurrendo muy paralelamente en ambas (Baron & Hanna (1994) en García & Gutiérrez (1996)). Por un lado:

“El enfoque económico convencional, que explica el logro en el mercado de trabajo de manera bastante coincidente con la teoría del logro de estatus. Por otro lado, el enfoque estructural del mercado de trabajo, en el que coinciden una serie de propuestas encuadrables en la llamada economía institucional, que ha encontrado también la simpatía de la psicología más crítica con la teoría funcionalista de la estratificación” (García & Gutiérrez, 1996, p. 270-271).

Los autores plantean que hacer una exposición siguiendo esas dos tradiciones tiene ventajas e inconvenientes:

“Las diferencias básicas entre uno y otro tipo de explicación, y su creciente complejidad, se transmiten con más facilidad. Pese a esto, el supuesto de que se trata de dos visiones totalmente alternativas no es del todo cierto. Tal vez en la tradición sociológica, el esfuerzo integrador de estas dos corrientes haya dado todavía frutos muy limitados” (Swedberg (1994) en García & Gutiérrez (1996), p. 271).

En la tradición económica, ese esfuerzo y sus posibles resultados son evidentes; hay ejemplos ilustrativos tanto de que el enfoque económico convencional no ignora la consideración de los componentes institucionales y normativos de los mercados de trabajo (Solow (1992) en García & Gutiérrez (1996)) como de que el enfoque institucional no renuncia a integrarse en el tronco central de la tradición económica (Kerr & Staudohar (1994) en García &

Gutiérrez (1996)). “Seguir la explicación a través de las teorías de los mercados de trabajo sirve para facilitar ese esfuerzo integrador más que para insistir en el carácter alternativo de las explicaciones” (García & Gutiérrez, 1996, p. 271).

2.1 Las carreras laborales en el enfoque económico convencional.

La explicación económica de la movilidad laboral y del logro ocupacional se ha realizado, fundamentalmente, a partir de las hipótesis de la teoría del capital humano elaborada por Becker en 1983. Según esta; y bajo el supuesto más general de la existencia de un mercado de trabajo que opera bajo condiciones de competencia abierta e imperfecta, se pueden predecir los dos tipos de fenómenos que aquí interesan: las regularidades que conforman las carreras laborales y las diferencias de logros o resultados de las mismas. A partir de estas predicciones es posible construir una imagen acorde con tales supuestos acerca de las etapas iniciales de la vida laboral (García & Gutiérrez, 1996).

- Carreras laborales como proceso de “ajuste”.

Esta concepción parte con la racionalidad económica que subyace a la existencia de las carreras laborales. Los trabajadores invierten en la adquisición de una serie de recursos de capital humano (o de capacidades productivas), por cuanto esperan que los rendimientos de su inversión superen los costes (directos y de oportunidad) que la misma supone. Como esa inversión en capital humano (principalmente en educación y formación en el empleo) se realiza fundamentalmente durante la juventud, los beneficios sólo se recogerán tras un periodo de progresivo ajuste (*matching*) entre las capacidades adquiridas y las recompensas obtenidas. Por la ausencia de información *perfecta* en el mercado de trabajo, ese ajuste requiere un periodo de tiempo, que suele abarcar toda una fase inicial de la carrera laboral, que se caracteriza por una considerable inestabilidad laboral. Empleadores y empleados tienen que recurrir a indicadores observables de las características de la otra parte “condiciones de trabajo y oportunidades de formación ofrecidas por unos; conjunto de recursos personales poseídos por los otros” para comprometerse en decisiones de contratación. Los indicadores disponibles de estas características “salarios y reputación de la empresa, por una parte; currículo personales, por otra parte” (García & Gutiérrez, 1996, p. 272) no son del todo fiables, y la búsqueda de información

es costosa por lo que se producirán desajustes que, cuando se descubran, originan movilidad laboral.

La dirección de dicha movilidad ya sea ascendente o descendente, estará asociada a la iniciativa sobre la misma. Si se produce por decisión del empleado - se supone que por descubrir que las recompensas y oportunidades conseguidas son inferiores a las que puede obtener en virtud de sus recursos – cabe pronosticar que dará origen a una movilidad ascendente. Mientras que si la disolución del vínculo laboral es por iniciativa del empleador – probablemente porque los rendimientos comprobados no satisfacen las exigencias del puesto de trabajo – cabe esperar que la movilidad resultante sea directa o indirectamente (o sea, mediando un periodo de desempleo) descendente (García & Gutiérrez ,1996). De este modo, se supone que la movilidad debe ser entendida como:

“Fruto de una maximización combinada de los intereses de empleadores y empleados. (...) Así, a medida que avanza la historia laboral de una persona, es predecible un aumento de la probabilidad de que este ajuste se haya producido, por lo que habrá que suponer que la estabilidad laboral aumentará para todos con la edad” (García & Gutiérrez, 1996, p. 272).

A su vez, García & Gutiérrez (1996) señalan que el aspecto más interesante de estas de la *movilidad profesional* es que permiten interpretar de manera diferente la existencia de desajustes en las etapas iniciales y, en particular, del fenómeno de la sobrecualificación. La permanencia en empleos que requieren recursos educativos inferiores a los que el individuo posee sería una estrategia racional en ocupaciones en las que se pueden acumular cualificaciones específicas y experiencia laboral transferibles a otros empleos. En estos casos, se plantea que el desajuste no es sólo un fallo en el funcionamiento del mercado, sino un mecanismo por el cual se compensan, a través del aprendizaje, las deficiencias de la educación formal. Concibiéndose de este modo, la etapa inicial como de exploración y aprendizaje.

- *La variedad de las carreras laborales.*

Esta concepción de las carreras laborales hace depender toda la variedad observable en un par de factores: la *heterogeneidad* de los recursos de los individuos y la *dependencia entre posiciones* (state-dependence), haciendo más probable la recurrencia de una situación en el futuro (Granovetter (1988) en García & Gutiérrez (1996).

“La principal diferencia en las carreras laborales de los individuos proviene de sus desiguales niveles de inversión en capital humano. Aquellos que han efectuado inversiones más elevadas en formar su capacidad productiva durante su juventud no sólo obtendrán después recompensas laborales más elevadas, sino que sus curvas de ingresos en relación con la edad crecerán más rápidamente que las de aquellos que han invertido menos en su formación laboral. Como la inversión en capital humano requiere tiempo, las entradas al mercado de trabajo de quienes tienen niveles de cualificación más altos son más tardías, lo que hace también esperable que la intensidad del aprendizaje y de la exploración sea mayor y la duración de esa etapa inicial sea más corta” (García & Gutiérrez, 1996, p. 273).

Esta fuente de heterogeneidad básica de las carreras laborales (la inversión en capital humano) remite, en las versiones más extremas de la teoría del capital humano (*competencia perfecta*), a diferencias individuales en las propensiones al ahorro (las llamadas tasas de preferencia temporal) o a imperfecciones del mercado educativo, que introducen elementos de discriminación en el mismo. En la versión más actual de esta teoría, que ha dado en llamarse “nueva economía familiar” (Becker (1987) en García & Gutiérrez (1996), se ha proveído de una explicación mucho más compleja de las diferencias de inversión en capital humano. La clave de este desarrollo está en el reconocimiento, de que la adquisición de capital humano se relaciona con el ciclo vital (García & Gutiérrez, 1996).

- *Aprendizaje y exploración.*

Las etapas iniciales de la carrera representan para los individuos el período decisivo para realizar las actividades de: *exploración y aprendizaje*. Las cuales responden a necesidades emocionales de autoexploración de sus propias habilidades, preferencias y actitudes, como también a las necesidades propias de información y valoración de sus oportunidades laborales, que se han denominado *initial screen*. Las primeras experiencias laborales siguen siendo todavía parte del proceso de inversión en capital humano. De esta forma, la mayoría de los individuos iniciará su vida laboral con una etapa en la que se combinan las lógicas del aprendizaje y de la exploración, en las que abundan los sucesos de movilidad de tipo horizontal y lateral, finalizando en torno a los 28 ó 30 años de edad. Esta etapa permitirá pasar a otra de tipo ascendente en la medida que se hayan ido acumulando cualificaciones laborales cognitivas a través de la experiencia laboral y se materialicen o vislumbren responsabilidades familiares (García & Gutiérrez, 1996).

2.2 Las trayectorias laborales en el enfoque estructural.

El enfoque económico convencional concibe la movilidad laboral como el resultado de los recursos y esfuerzos individuales en un marco de competencia (aunque imperfecta por los problemas informativos señalados), e ignora totalmente la existencia de algo que pueda llamarse estructura de los mercados de trabajo. Frente a él se ha ido perfilando un enfoque alternativo que intenta explicar las carreras laborales como procesos condicionados y dirigidos por fuerzas estructurales de diversa clase (García & Gutiérrez (1996).

A partir de este tipo de premisas y sus respectivas propuestas, existen tres que proporcionan especificaciones útiles de la configuración de las carreras laborales:

“La que afirma la existencia de segmentos del mercado de trabajo, a los que les corresponden trayectorias laborales típicas; la teoría de la competencia por los puestos de trabajo y su imagen de las carreras laborales en forma de colas; y los esfuerzos, presenten sobre todo en algunos estudios comparativos de países, por identificar la influencia de variantes societales e institucionales en la configuración de la movilidad sociolaboral” (García & Gutiérrez, 1996, p.276).

- Segmento y trayectoria.

Para comprender este planteamiento, es necesario diferenciar los empleos como posiciones en el mercado de trabajo y las recompensas y características que los distinguen entre sí, por un lado, y el movimiento de los individuos entre ellos, por otro. El primer aspecto hace alusión al reconocimiento de conjuntos de puestos, o segmentos, que comparten características muy similares entre sí. El segundo aspecto tiene que ver con la presencia de secuencias típicas o trayectorias de movilidad.

2.3 Estudios referidos a la inserción laboral.

A nivel internacional, existen diversos esfuerzos por establecer una imagen de la situación global de la Inserción Laboral de los jóvenes en diferentes países, presentándose como obstáculo, las diferencias que ostentan los sistemas educativos según sus programas de formación e indicadores utilizados. Algunas de las organizaciones y agencias internacionales destinadas a estos fines son la *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos*

OCDE, la Oficina Europea de Estadística (EUROSTAT) y Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA-España), 2009).

En Chile, los procesos de Inserción Laboral vividos por los egresados y/o titulados de las instituciones educacionales, comenzaron a ser visibilizados mayormente a partir del año 2000, con la inclusión de estándares que hacen alusión al seguimiento de egresados y la Inserción Laboral en los Programas de formación. Lo anterior se desarrolló a partir de la instauración en de un sistema de aseguramiento de la calidad en la Educación Superior (Poblete, 2012).

En el Año 2012, se publicó una investigación desarrollada por un grupo de catorce universidades chilenas coordinada por el Centro Interuniversitario de Desarrollo; CINDA -Chile, en la cual se analizaron programas e iniciativas vigentes en relación al Seguimiento de Egresados, contemplando a egresados/titulados que salieron de la universidad, contribuyendo al proceso de Inserción Laboral de los profesionales que formaron y aportando a la retroalimentación del currículo. En cuanto a la Inserción Laboral se consideraron los programas o iniciativas en ejecución, que se despliegan fuera del plan de estudios de las carreras. Los resultados obtenidos en la investigación muestran la presencia de diversos objetivos y estrategias en el seguimiento de egresados y apoyo en la inserción Laboral de los titulados; no existe mecanismos para sistematizar los seguimientos realizados; la retroalimentación hacia los programas no se realiza de manera eficiente; se visualizan objetivos comunes en las diferentes universidades dirigidos a la obtención de reconocimiento público por sobre la eficiencia que podrían llegar a tener el seguimiento de egresados o la inserción Laboral; una de las herramientas indispensable para el seguimiento de egresados es la base de datos actualizada con la información de sus estudiantes, egresados y titulados; existe conciencia con respecto a los facilitadores y obstaculizadores de los procesos que se pueden llegar a desarrollar considerándose como clave el compromiso de estudiantes y egresados, y la disponibilidad de recursos e información por parte de la institución; el seguimiento de egresados y la Inserción Laboral comienzan a tomar relevancia recientemente en la acreditación de carreras e instituciones; los acuerdos de acreditación encontrados en el grupo de las 14 universidades presentan en gran parte debilidades, denotando la escases de procesos formales y sistemáticos para hacer ajustes en la formación profesional; finalmente se observa que no existían acuerdos

de acreditación que hicieran referencia directa a la Inserción Laboral, sino más bien, se presenta de manera implícita en el seguimiento de egresados (Poblete, 2012)

2.4 Tensiones durante el proceso de Inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú.

Jürgen Weller (2006) desarrolla un artículo donde presenta algunos de los resultados del proyecto “*integración de jóvenes al mercado laboral*”, llevado a cabo por CEPAL entre 2003 y 2005, con el financiamiento del gobierno alemán, a través de su Agencia de Cooperación Técnica (GTZ). El proyecto tuvo como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. Sus principales resultados se centraron en 10 tensiones y algunas estrategias para enfrentarlas, entre las que encontramos:

- ✓ *Los jóvenes poseen mayores niveles educacionales y a su vez presentan mayores dificultades para insertarse laboralmente que cohortes anteriores.* Debido principalmente a que los países de la región presentan un crecimiento económico bajo, no requiriendo mayores proporciones de fuerza laboral; frente a lo cual, el poseer mayores estudios o especializaciones no significa una ventaja para encontrar trabajo. Además en los países estudiados, se evidenció la disminución en los salarios de las personas cualificadas, impactando en la disminución de la brecha económica entre las personas cualificadas y no cualificadas. Todo ello influenciado por los serios problemas en la calidad de la educación presentes en la región.
- ✓ *Alta valoración de los jóvenes hacia el trabajo, en contra posición, a la experiencia real (que resulta frustrante para una proporción considerable de estos) en la Inserción Laboral.* En el estudio fue posible evidenciar que el trabajo constituye para muchos jóvenes la “piedra angular” en la configuración de su identidad personal, y a su vez, propicia nuevas relaciones laborales. El estudio también revela el desconocimiento que poseen los jóvenes tanto del Mercado Laboral como de sus derechos laborales; pues constantemente sufren abusos e incumplimiento de las leyes laborales por parte de los empleadores, acentuándose lo anterior por el bajo grado de organización sindical que posee este grupo etario.
- ✓ *Fuertes tensiones entre las expectativas previas a la inserción y lo vivido una vez que ingresan a un empleo.* Destacando las tensiones ligadas al género, que afectan principalmente a las mujeres, al vincular la inserción laboral a su autoestima y a la configuración de sus perspectivas de vida. También se presentan tensiones ligadas a las variables determinantes en la selección de personal, evidenciándose prejuicios ligados a ser joven; entre los que se encuentran que parezcan ser flojos, irrespetuosos, desmotivados, desganados y que no posean metas.
- ✓ *La exigencia de experiencia laboral en jóvenes que no la tienen.*

- ✓ *Preferencias culturales de los jóvenes y las pautas establecidas por un mercado de trabajo marcado por la cultura dominante.* El estudio plantea que esta tensión no se puede resolver del todo.
- ✓ *Desconocimiento por parte de los jóvenes de las actitudes, modalidades y formas de presentación valoradas por el Mercado Laboral.*
- ✓ *Discriminación por el hecho de “ser jóvenes”.*
- ✓ *Exigencias de estabilidad económica por parte del Mercado Laboral, que para los jóvenes constituye una necesidad.*

2.5 Inserción laboral en el Trabajo Social Chileno.

En el caso específico de la carrera de Trabajo Social existe un estudio desarrollado por el Colegio De Asistentes Sociales en Chile en el año 2009, el cual se realizó por medio de encuestas virtuales auto aplicadas por correo electrónico, a partir de la base de datos de instancias dependientes del Colegio de Asistentes Sociales. De un total estimativo de 15.000 Asistentes/ Trabajadores Sociales a nivel nacional, el estudio se basa en 307 encuestas a titulados pertenecientes a 31 instituciones de educación superior presentes en Chile, entre las que se encuentran la Pontificia Universidad Católica de Chile, Universidad Católica Silva Henríquez. Desempeñándose los encuestados laboralmente a lo largo de las 15 regiones del país. Un 41% de las encuestas fueron contestadas por titulados de entre 31-40 años, predominando el sexo femenino con un 89% por sobre el 11% de sexo masculino.

En las encuestas se pudo observar que en la medida que aumentan los titulados, aumenta a su vez el tiempo que se demoran en encontrar su primer empleo, llegando en el año 2008 a demorarse mayormente de 4 a 6 meses; en relación al desempeño en más de un trabajo se destaca que un 83% de los Asistentes/ Trabajadores Sociales no lo hace, siendo baja la pluriempleabilidad; según el tipo de empleador un 67% de los sujetos es empleado por el Estado, siguiéndole las empresas privadas con un 20% y el Tercer Sector con un 13%; en el área de desempeño laboral se puede observar que no existe una diferencia significativa entre Salud (21%), Fuerzas Armadas (19%) y servicios del Estado y Empresas (17%), siguiéndole Infancia y adolescencia (11%) y educación (9%). En definitiva el estudio permite tener una visión global de la situación Laboral actual de un Grupo de Asistentes/ Trabajadores Sociales, que dan cuenta

de los principales desafíos con los que se encuentra la profesión repercutiendo directamente en el quehacer profesional (Vidal, P. 2009).

3. HISTORIA DEL TRABAJO SOCIAL: FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAMPOS LABORALES.

El Trabajo Social en la actualidad es la institucionalización académica de la asistencia social tecnificada como resultado de una serie de luchas sociales por mejores condiciones de vida en un sistema imperante “Capitalista”, donde los estados carenciales y los problemas sociales se agudizan y multiplican con la socialización de las fuerzas productivas (mayor interdependencia entre la producción, la sociedad y el bienestar) y la acumulación individual de capital. Originando fenómenos sociales producidos por la concentración del poder económico en grupos reducidos de élite y la pauperización de la mayor parte de la sociedad (Torres, 2006).

En el caso de Chile la formación profesional en Trabajo Social se remonta a 1925, con la creación de la primera Escuela de Trabajo Social “Dr. Alejandro del Río” con sede en la ciudad de Santiago, treinta años después que este hito ocurriera a nivel mundial. Siendo Chile el país Latinoamericano con más larga data en la formación de Trabajadores Sociales. En 1940, a esta se añaden la Escuela de las ciudades de Concepción, Santiago y Temuco, las que dependían del Ministerio de Educación (Castañeda, 2006).

Según Patricia Castañeda y Ana María Salamé (2010), en Chile la formación profesional del Trabajo social desde la perspectiva histórica se puede dividir en cinco etapas, las cuales se encuentran vinculadas a los cambios políticos y sociales ocurridos en nuestro país, por el hecho de ser el trabajo social una profesión sensible a la complejidad e incertidumbre del contexto.

- *Primera Etapa: De la beneficencia a la profesionalización.*

Entre el periodo de 1925 a 1960. Se inicia con la fundación de la Primera Escuela de Servicio Social en Chile, denominada “Dr. Alejandro del Río”. La Escuela tenía como principal objetivo la formación de Visitadoras Sociales que sistematizarán la asistencia en Chile, colaborando con el médico y servicios o instituciones de beneficencia en la atención profesional, caracterizándose las profesionales por “ser eficientes colaboradoras en el campo de la salud” (Gómez (1999) en Castañeda y Salamé (2010), p.2), originando una profesión paramédica y femenina.

Los requisitos para entrar a la carrera que duraba dos años eran “(...) ser mayor de edad, haber rendido tercer año de humanidades, poseer antecedentes morales y personales intachables, unidos a un gran espíritu de abnegación y amor al prójimo” (Figuroa (1975) en Castañeda & Salamé (2010), p.3), lo cual nos remonta a la génesis filantrópica del Trabajo Social vinculada a principios filosóficos y cristianos contemplando a las órdenes religiosas y la ayuda al necesitado. Conllevando a programas de formación de procedencia Europea centrados en la información médica y legal, implementados por médicos de la Junta Nacional de Beneficencia.

En 1929 con un diseño de Estados Unidos, se crea la Escuela de Servicio Social “Elvira Matte de Cruchaga”, subordinada a la Universidad Católica de Chile. La carrera tenía una duración de dos años y su misión era la formación de profesionales que atendieran el aspecto moral y perfeccionamiento de las personas, ejerciendo una labor de apostolado basada en fundamentos de la religión católica. Las prácticas se realizaban desde primer año y contaban con centros variados para su ejecución como Centros de Salud, empresas privadas y estatales. Siendo así como las modalidades de intervención presentes en la época se centraban en la persona y su familia y de forma naciente en grupos sociales con un carácter asistencialista.

Finalmente cabe destacar los campos laborales presentes en la época, los cuales estaban marcados por la asistencialidad; instituciones de asistencia social, salud y menores en situación irregular, y la inserción en el ámbito laboral urbano; sistemas de bienestar social de las industrias, cajas de previsión y dirección del trabajo. A esto también se suma la incipiente ocupación del Trabajador Social en la docencia y bienestar estudiantil de las Universidades. Concentrándose el mayor número de egresados en labores de colaboración médica, ligadas al campo de la salud y por ende a la Junta Nacional de Beneficencia pública (Figuroa (1975) en Castañeda & Salamé (2010), p.4).

Como consecuencia de la ampliación de los campos profesionales y la primera Conferencia de Servicio Social realizada en París, en 1932 se aumentan tres años a la carrera con la finalidad de mejorar la formación profesional dando origen a la creación de nuevas escuelas de Servicio Social. En los requisitos de ingreso “se incorpora la exigencia de la rendición del bachillerato, una entrevista de selección, junto a los requisitos ya establecidos de moral, salud y vocación, adecuados para el desempeño de la profesión” (Castañeda y Salamé, 2010. p. 5).

A finales de esta etapa en 1958, se realiza la Jornada de Estudio de Servicio Social a raíz de adecuar los programas de formación a las necesidades de nuestro país.

- *Segunda Etapa: Del asistencialismo a la promoción.*

Comprende el periodo entre 1960 a 1973. De las cinco escuelas de Servicio Social en el país, tres de ellas que dependían del Ministerio de Educación pasan a depender de la Universidad de Chile, continuando unidas por la Dirección General de Escuelas manteniendo la igualdad curricular y los requisitos de ingreso.

En 1963, el plan de estudios sufre una reforma curricular en relación a la incorporación de asignaturas provenientes de las Ciencias Sociales, aunque sin producir mayores cambios en correlación con las del área de salud.

Hacia finales de la década de los 60' los referentes profesionales se trasladan al contexto de los movimientos sociales que, inspirados en principios filosóficos del materialismo dialéctico e histórico, buscan provocar profundos cambios en las estructuras vigentes en la época. Durante este periodo a nivel Latinoamericano, la profesión se vuelca en una profunda autocrítica, en un proceso denominado reconceptualización, el cual se basa en el cuestionamiento del rol asistencialista presente en la profesión y, como consecuencia de ello, las metodologías y niveles de intervención; el carácter asistencialista de las prácticas sociales y, asimismo, las teorías, conceptos y marcos valóricos que sustentan el quehacer profesional.

Los planes de estudios presentes en la época variaban constantemente transformando la formación profesional, incluyendo nuevas asignaturas y técnicas de intervención con grupo y comunidad, tras el cuestionamiento del carácter asistencialista de la metodología de caso social y grupo. Se eliminaron del plan de estudios las asignaturas del área médica y del área jurídica. Los campos laborales en esta etapa se incrementaron notablemente, vinculándose a áreas municipales, sindicales, poblacionales y rurales. Contemplando la promoción social. En 1967 el número de profesionales en Chile alcanza a 2.485, de los cuales 1.164 trabajan en el sector público y de ellas, 575 en el Servicio Nacional de Salud.

La reforma social de finales de este periodo llevo al incremento de los campos laborales en los sectores agrícolas, producto de la reforma agraria y en el sector habitacional como resultado de planes de construcción de viviendas sociales y equipamiento comunitario. También en Educación se incrementaron las contrataciones de profesionales Trabajadores Sociales, por la creación de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas.

- *Tercera Etapa: Trabajo Social y Gobierno Militar.*

Se inicia con el golpe de estado en 1973 hasta 1990. Este periodo tiene como principal hito el golpe de estado repercutiendo directamente en la formación profesional de Trabajo Social, tras la detención de los procesos iniciados en la etapa anterior, involucrando el cierre de escuelas, expulsión de docentes y alumnos y limitando en número de vacantes en la carrera. El plan de estudios existente hasta la fecha debió ser rediseñado con la finalidad de desideologizadas la práctica social rescatando como valor la neutralidad en los procesos de intervención, teniendo que redefinir los objetivos, objeto y metodologías de la profesión.

El quehacer profesional retorna a la lógica asistencialista de la atención social, primando la atención individual en desmedro de la atención grupal y comunitaria, asignando un gran énfasis al Trabajador Social en su rol de implementador de políticas públicas.

A raíz del contexto socio-político de la época, marcado por la represión y la limitación de los derechos de libre expresión, es que la profesión específicamente el campo profesional, sufre una fuerte contracción disminuyendo el número de cargos y desestimándose nuevas contrataciones. Paralelamente, en el contexto no oficial, un grupo de profesionales comienza a construir un Trabajo Social ligado al respeto de los derechos humanos, a la promoción de la participación social y al desarrollo e implementación de formas democráticas de convivencia. Todo esto, a través de estrategias de intervención vinculadas al fortalecimiento de organizaciones, la educación social y cívica, apoyando las iniciativas individuales y comunitarias.

- *Cuarta Etapa: Continuidad y cambios en búsqueda de una síntesis.*

Implica desde el retorno a la democracia en 1990 hasta el año 2000. En esta etapa la profesión centra sus esfuerzos en construir saberes en base a las experiencias de las etapas previas, facilitando la generación de nuevos aprendizajes profesionales y la resignificación de las metodologías de intervención. Los temas que concentraban la atención del Trabajo social en este periodo eran superación de la pobreza y el desarrollo económico con justicia social. En conjunto con esto, en congresos, seminarios y actividades gremiales el tema que abocaba la reflexión era la pobreza y su focalización, considerando los cambios sociales, los nuevos problemas sociales y desafíos que surgen en este contexto, que impactan directamente la formación profesional. Es en este escenario que el número de profesionales aumenta considerablemente tras la reapertura de Universidades Tradicionales y privadas, dando origen a una variada oferta de planes de formación diseñados de manera autónoma, con requisitos de titulación que no son homólogos. Esta diversidad en ofertas de formación enriquece la formación la enseñanza y fortalece la relación entre estudiantes y docentes.

La Inserción Laboral de los profesionales en esta etapa fue principalmente en organismos de gobierno, Universidades y organismos no gubernamentales. Los campos laborales de los Trabajadores Sociales se diversifican, comenzando las primeras experiencias de autoempleo, vinculadas a la externalización de algunos servicios derivados de los fondos concursales. Finalmente la expansión de la oferta profesional sumado a los procesos de globalización aumentaron la demanda de perfeccionamiento profesional y por ende de especialización.

- *Quinta Etapa: De la tradición profesional a la transformación de la profesionalidad.*

Periodo iniciado a partir del nuevo milenio hasta la actualidad. Sus principales características están vinculadas a las exigencias derivadas de un mundo globalizado y con transformaciones en curso, que se han centrado en el ámbito de la formación profesional, inicialmente en la formación de pregrado a partir de modelos de competencias profesionales insertos en los procesos de innovación curricular, la demanda de procesos de autoevaluación en la formación de pre y pos grado; en conjunto con un creciente reconocimiento de las condiciones de incertidumbre en la estabilidad laboral y transdisciplinariedad en la Inserción Laboral.

La Inserción Laboral de los Trabajadores Sociales durante este periodo, se conserva en las áreas tradicionales de Salud, seguridad social, bienestar y vivienda, sumado a nuevos escenarios de intervención a partir de la ejecución de programas y proyectos sociales concursales, incrementándose las experiencias de autoempleo.

A modo de síntesis, se presenta el siguiente cuadro resumen sobre las etapas de la formación profesional de Trabajo Social según Patricia Castañeda & Ana María Salamé.

Etapas de la formación profesional del trabajo social.	PRINCIPALES HITOS.
De la beneficencia a la profesionalización. (1925-1960)	<ul style="list-style-type: none"> -Fundación de la primera Escuela de Servicio Social “Dr. Alejandro del Río”. -El servicio Social se caracterizaba por ser una profesión paramédica y femenina. -Se crea la Escuela de Servicio Social “Elvira Matte de Cruchaga”, subordinada a la Universidad Católica de Chile. -Programas de formación de procedencia de Estados Unidos y Europa centrados en la información médica y legal, implementados por médicos de la Junta Nacional de Beneficencia -Campos laborales marcados por el asistencialismo y la inserción en el ámbito laboral urbano. -Mayor número de egresados vinculados al área de Salud. -Realización de una Jornada de Estudio de Servicio Social para adecuar los programas de formación a las necesidades del país.
Del asistencialismo a la promoción. (1960-1973)	<ul style="list-style-type: none"> -El plan de estudios sufre una reforma curricular en relación a la incorporación de asignaturas provenientes de las Ciencias Sociales. -Referentes profesionales se trasladan al contexto de los movimientos sociales que buscan provocar profundos cambios en las estructuras vigentes en la época -La profesión se vuelca en una profunda autocrítica, en un proceso denominado reconceptualización. -Los planes de estudios variaban constantemente transformando la formación profesional, incluyendo nuevas asignaturas y técnicas de intervención con grupo y comunidad -Se eliminaron del plan de estudios las asignaturas del área médica y del área jurídica -Los campos laborales se incrementaron notablemente, vinculándose a áreas municipales, sindicales, poblacionales y rurales.
Trabajo Social y Golpe Militar. (1973-1990)	<ul style="list-style-type: none"> -Detención de los procesos iniciados en la etapa anterior, involucrando el cierre de escuelas, expulsión de docentes y alumnos y limitando en número de vacantes en la carrera. -El plan de estudios debió ser rediseñado rescatando como valor la neutralidad en los procesos de intervención. -El quehacer profesional retorna a la lógica asistencialista de la atención social. -Se asigna un gran énfasis al Trabajador Social en su rol de implementador de políticas públicas. -En el campo laboral la profesión sufre una fuerte contracción disminuyendo el número de cargos y desestimándose nuevas contrataciones. -Un grupo de profesionales comienza a construir un Trabajo Social ligado al respeto de los derechos humanos, a la promoción de la participación social y al desarrollo e implementación de formas democráticas de convivencia.
Continuidad y cambios en la búsqueda de una síntesis. (1990-2000).	<ul style="list-style-type: none"> -La profesión centra sus esfuerzos en construir saberes en base a las experiencias de las etapas previas. -Los temas que concentraban la atención del Trabajo social eran superación de la pobreza y el desarrollo económico con justicia social. -El número de profesionales aumenta considerablemente tras la reapertura de Universidades tradicionales y privadas. -La Inserción Laboral de los profesionales fue principalmente en organismos de gobierno, Universidades y organismos no gubernamentales. -Los campos laborales se diversifican, comenzando las primeras experiencias de autoempleo, vinculadas a la externalización de algunos servicios derivados de los fondos concursales.
De la tradición profesional a la transformación de la profesionalidad. (2000 - actualidad).	<ul style="list-style-type: none"> -La formación profesional se desarrollan a partir de modelos de competencias profesionales insertos en los procesos de innovación curricular, la demanda de procesos de autoevaluación en la formación de pre y pos grado. -La Inserción Laboral de los Trabajadores Sociales se conserva en las áreas tradicionales de Salud, seguridad social, bienestar y vivienda, sumado a nuevos escenarios de intervención. -Reconocimiento de las condiciones de incertidumbre en la estabilidad laboral y transdisciplinariedad en la inserción laboral.

Elaboración propia, 2014.

3.1 Tensiones presentes en el trabajo social como implementador de políticas sociales.

El Trabajo Social como profesión, surge y se expande embrionariamente vinculada a las políticas sociales estatales, transformándose en la base funcional- laboral de la profesión. Influyendo directamente lo que ocurre con estas al Trabajador Social, como implementador de las políticas sociales.

Según la concepción neoliberal las políticas sociales son un medio para alcanzar el bienestar, la justicia y la igualdad de oportunidades. Teniendo como función la redistribución de ingresos, compensando las desigualdades sociales producidas por el carácter contradictorio del sistema capitalista, equilibrando los intereses de clases de los sectores dominantes y dominados (Fernández y Rozas, 1988). Este instrumento de intervención estatal (Políticas Sociales) funcional al proyecto hegemónico de capital, representa la conquista de clases trabajadoras por sus derechos, para tener ciertas necesidades cubiertas por el Estado.

Las contradicciones y tensiones producidas por el sentido social de las políticas sociales, repercuten directamente en el Trabajo social, como profesión ejecutora de políticas sociales, lo que según Carlos Montaña (2007) trae una serie de determinaciones de la práctica profesional:

- *El Servicio Social constituye un engranaje en la reproducción de las relaciones sociales y del sistema imperante:* considerante la vinculación con las políticas sociales, la práctica social es funcional a la manutención del orden social y las relaciones capitalistas (explotación del trabajo, control social, disminución de lucha de clases y acumulación de capital).
- *El Servicio Social desarrolla su intervención en un espacio de tensión y contradicción:* su funcionalidad a la reproducción del sistema hegemónico y la defensa a los derechos y conquistas sociales, dan cuenta de una práctica profesional esencialmente política, donde la contradicción entre las clases y las disputadas de intereses se vuelven el centro de la acción profesional.
- *El Servicio Social condicionado por las estructuras sociales y las demandas institucionales:* ambas concepciones generalmente son producto de los intereses hegemónicos y pueden presentar un cierto protagonismo en la orientación de la acción

profesional, por lo que la formación profesional se transforma en fundamental para formar un profesional crítico y competente, que no solamente atiende las demandas institucionales, sino también, organice el colectivo en entidades fuertes y representativas, bajo códigos de ética definidos colectivamente.

De esta manera la relación existente entre la acción social estatal y la profesión de Trabajo Social se vuelve compleja, ya que la institucionalización de las políticas sociales responde a la modernización del Estado como condición y consecuencia de las fuerzas productivas, y la relación de clases. A raíz de esto se puede visualizar que las medidas sociales no han sido siempre en respuesta a las demandas populares.

Por otra parte, las condiciones históricas han variado desde el origen del capitalismo hasta nuestros días, influyendo esto en el aumento de las demandas y presiones sociales, en la medida que la organización elemental de los sectores populares se fue convirtiendo en formas de vida más complejas (sindicatos- partidos), manifestadas en la lucha por el poder socio-político y la reivindicación económica (Fernández y Rozas, 1988).

El Estado respondió de formas distintas a estas demandas antes de la crisis capitalista (1930) y después de ella, estableciendo como solución parcial a la crisis el neoliberalismo la reducción e incluso eliminación de la intervención social del Estado en variadas áreas y actividades. Esta nueva estrategia hegemónica trajo consigo, un nuevo trato de la “*cuestión social*”.

“Se crea una modalidad polimórfica de respuestas a las necesidades individuales, diferente según el poder adquisitivo de cada quien. Por tanto, tales respuestas no constituirían derecho, sino una actividad filantrópica/ voluntaria o un servicio comercializable; también la calidad de los servicios responde al poder de compra de la persona (...)” (Montaño, 2007, p.5).

Es a partir del nuevo trato de la “cuestión social”, que la orientación de las políticas sociales cambia de manera significativa, siendo privatizadas, transferidas al mercado y/o insertas en la sociedad civil; focalizada en contra al principio de universalización, dirigiéndose a los sectores con necesidades puntuales por medio de la discriminación positiva; por último son descentralizadas administrativamente. Originando con ello, por un lado claras pérdidas de los

derechos conquistados por los trabajadores, en cuanto a atención social, asistencia y seguridad social. Y por otro lado se generando inflexiones en nuestra profesión, las cuales repercuten en tres niveles (Montaño, 2007):

1. ***En su condición de trabajador:*** a través del aumento del desempleo profesional y la precarización del vínculo laboral.
2. ***En su demanda directa e indirecta:*** aumento y diversificación de la “cuestión social”.
3. ***En su práctica de campo:*** reducción de los recursos para implementar servicios sociales; subordinando la calidad de la intervención a la cantidad, actuando en micro-espacios; con la tendencia al asistencialismo y la mercantilización de los servicios sociales.

Sin embargo, la institucionalización de las políticas sociales abrió un espacio estructurado y legalmente reconocido para la acción profesional, el cual se enmarca en un acuerdo social de concesiones mutuas entre el capital y los trabajadores. Siendo fundamentales las políticas sociales para mantener este acuerdo entre clases. Por ende los límites y posibilidades de la profesión se encuentran encuadrados en dicha espacio, estando el trabajador social inserto entre el Estado y las clases subordinadas (Fernández y Rozas, 1998). En definitiva, la vinculación de las políticas sociales con las áreas de intervención profesional, dan cuenta que la institucionalización posibilita el quehacer profesional, y por ende, el desarrollo de la profesión.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.

“Hoy sabemos que no todos los fenómenos naturales son reducibles a expresiones matemáticas; que no todos los hechos que constituyen la realidad son analizables experimentalmente; que no todas las hipótesis validas pueden confrontarse con la realidad a la que se refieren” (Álvarez, J., 2003, p. 15).

En el presente capítulo, se darán a conocer los fundamentos metodológicos en los que se basa la presente investigación, teniendo en consideración que el fenómeno social de la inserción laboral, no sólo puede ser entendido desde constructos científicos de objetividad y positivismo, sino más bien, desde una subjetividad que busca comprender y explicar los significados subjetivos presentes en las interacciones de las personas.

1. Diseño del estudio.

El presente estudio, nace a partir de la interrogante ¿Cómo se desarrolla el proceso de inserción laboral de los/as titulados/as, entre los periodos 2011-2012, de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Andrés Bello, sede Viña del Mar a partir de su quehacer profesional en el mercado de trabajo? Una de las principales motivaciones de este cuestionamiento, es la etapa en la cual se encuentran las estudiantes, es decir, próximas a egresar de dicha casa de estudios como profesionales de Trabajo Social, conjugado a la inexistencia; hasta dicho momento, de antecedentes sobre el proceso de inserción laboral de los jóvenes egresados bajo la misma malla curricular, formación académica y sede universitaria. De este modo, se comenzó a gestar la presente investigación, la cual busca interpretar el discurso de los/as titulados/as de la Escuela de Trabajo Social sobre sus procesos de inserción laboral; describiéndolo detalladamente para luego incurrir en su interpretación. Para lograr lo anterior, la investigación se desarrollará a partir de un diseño de investigación cualitativo. Este diseño, se puede entender como una “disposición de elementos que gobiernan el funcionamiento de un estudio que producirá datos cualitativos en forma inductiva, y también como la estructura subyacente e interconexión de componentes de un estudio y la implicación de cada elemento sobre los otros” (Maxwell (1996) en Vasilachis (2006, p. 71). Aludiendo a una articulación móvil y no lineal entre los elementos constitutivos del diseño, la cual permite realizar modificaciones en forma paulatina a lo largo del proceso de investigación.

La investigación cualitativa propicia espacios para levantar interpretaciones y analizar los discursos presentes en los sujetos a partir de su propia realidad, siendo en este punto donde se reflejan las creencias, valores y deseos de las personas, manifestándose en las conductas y prácticas sociales. Como señalan Taylor & Bogdan (1986) en Rodríguez (1996), la investigación cualitativa se caracteriza por ser inductiva, donde el investigador es el encargado de ver a las personas y a sus escenarios bajo una perspectiva holística, ya que no es posible transformar a estos últimos en variables ni indicadores, siendo necesario considerarlos como un todo dentro de su propio contexto.

Es tal la amplitud y riqueza del método cualitativo, que existen diferentes marcos referenciales que contribuyen a la explicación y comprensión de la realidad. A raíz de la anterior, es que la investigación se fundamenta en lo planteado por Álvarez-Gayou (2003), quien toma lo señalado por Schwandt, clasificando los marcos referenciales en dos grandes grupos: *constructivistas e interpretativos*. Ambos marcos, comparten su interés por la experiencia humana y la manera en cómo los actores la viven. Bajo esta perspectiva, la presente investigación se basará en los *marcos interpretativos*, debido a que buscan comprender el significado de los fenómenos sociales.

Para interpretar los procesos de inserción laboral, en el nivel técnico de la investigación, se utilizó un enfoque hermenéutico; la hermenéutica se define como “*la teoría y la práctica de la interpretación*” (Rodríguez & Jiménez, 1996. p. 80), posicionándose como disciplina moderna de la interpretación de textos con un largo desarrollo histórico, buscando la verdad que se encuentra en ellos. A partir del siglo XX, sufre una serie de modificaciones en su campo y metodología, convirtiéndose en la base de un enfoque filosófico para el análisis de la comprensión y la conducta humana (Álvarez- Gayou, 2003).

La hermenéutica, con fines organizativos, se divide en cuatro corrientes: *dialógica, crítica, radical y conservadora* (Shaun Gallagher (1999) en Álvarez- Gayou (2003)), siendo esta última desde donde se desarrolló el análisis de la información del presente estudio.

Según Álvarez- Gayou (2003), la hermenéutica conservadora posee los siguientes principios y reglas:

- *Se piensa que la verdad del texto refleja las intenciones del autor o el significado que el auditorio atribuye al texto.*
- *Se considera la verdad como la correspondencia entre la idea del intérprete y el significado del texto.*
- *Para obtener la verdad del texto, se debe investigar el contexto histórico en el que se presenta. El conocimiento de los antecedentes culturales, históricos o autobiográficos del autor del texto ayudan a comprender el significado del texto.*
- *Para entender la verdad de un texto se requiere comprender su género y su lenguaje, específicamente el uso de palabras y el significado que tiene para el auditorio original.*
- *Por medio de la investigación histórica y lingüística, el intérprete puede superar sus propios sesgos y comprender el texto de acuerdo con los valores del momento en que se produjo.*
- *Debe distinguirse entre el significado de un texto para un intérprete en particular y la importancia para su proyecto, y el significado del texto en su concepción original.*
- *El círculo hermenéutico, significa que el intérprete debe comprender las partes del texto en función del todo. Esto se aplica en el nivel de las palabras, las oraciones y los párrafos al igual que en el nivel de la relación del texto con la formación y los valores del autor y con otros escritos de la época.*
- *Aunque pueden existir diferencias en la interpretación del significado de un texto, es posible resolverlas apelando a ciertos principios generales de racionalidad o evidencia (p.81).*

Estos principios y reglas, aportan una estructura general a la investigación, posibilitando la comprensión de los discursos presentes en los titulados, constituyendo una realidad determinada por quien configura y es autor del texto. En el desarrollo de éste texto, existen elementos contextuales como la historia de vida, trayectorias y lugares donde se desempeñan laboralmente, los cuales aportan en la comprensión de los procesos de inserción laboral. Construyendo así, una realidad particular que pretende ser conocida a partir de principios generales, siendo ambas interpretaciones; la desarrollada por los titulados y la dilucidada por los investigadores, válidas para quien las realiza.

Es importante adentrarse en la comprensión de la formulación del texto propiciado por el autor, tanto en las palabras que utiliza, los tiempos que se toma como también en los silencios, pues construyen su propia realidad y la transmiten a través del desarrollo de un texto; su discurso. A su vez, la interpretación de los investigadores se ve facilitada por la utilización de un lenguaje común a la profesión y la cercanía generacional entre autor e investigadores. Todo esto, aporta a

la interpretación de los discursos, constituyendo un facilitador para la construcción del análisis descriptivo-interpretativo de la presente investigación.

1.1 Técnicas de recolección de información.

Como señala LeComte (1995) en Rodríguez *et al.* (1996), la investigación cualitativa podría entenderse como una dimensión de la investigación que extrae descripciones a través de la observación, la narración, registros escritos, notas de campo, fotografías, entre otros.

La investigación cualitativa sobre los procesos de inserción laboral, se desarrolló a partir de la realización de entrevistas semiestructuradas, las cuales proporcionaron la información requerida para el posterior análisis. Se escogió realizar entrevistas semiestructuradas, ya que estas permiten una mayor flexibilidad y libertad al momento de ser realizadas, posibilitando el desarrollo de un estilo propio y más personalizado de conversación, efectuando las preguntas que se consideraron oportunas para aclarar ciertos temas relevantes o bien para pedir al entrevistado que profundice su respuesta cuando se considere necesario. También esta técnica de recolección de información, facilitó la interrelación y vinculación de los temas, permitiendo omitir y/o agregar ciertas preguntas.

Las entrevistas realizadas se hicieron de manera individual, puesto que los titulados no contaban con la disposición horaria para coordinar la realización de las entrevistas de manera grupal. El acceso a los jóvenes titulados fue logrado en primera instancia mediante una base de datos facilitada por la secretaria académica de la Escuela de Trabajo Social de Universidad Andrés Bello sede Viña del Mar, la cual contaba con el nombre y correo electrónico de los egresados de ambos periodos, siendo 28 titulados en el año 2011; de los cuales 25 son mujeres y 3 son hombres, y para el año 2012 correspondiendo a 48 titulados, con 41 mujeres y 2 hombres. Es preciso mencionar que esta base de datos no se encontraba actualizada, lo que constituyó una dificultad para contactarse con la totalidad de jóvenes titulados.

La selección de los entrevistados se desarrolló a partir de dos criterios: uno, aquellos que respondieron positivamente a la invitación de participar en el estudio, enviada a través de un

correo electrónico a todos los egresados en los años 2011 y 2012 de la Escuela de Trabajo Social. Dos, aquellos jóvenes contactados a partir de los egresados entrevistados. Cabe destacar, que en primera instancia se contempló sólo el primer criterio de selección, pues respondieron 10 jóvenes y se consideró que con dicho número se podría realizar satisfactoriamente las entrevistas, pero no todos cumplían con el perfil requerido; ser titulado de la escuela de Trabajo Social de la Universidad Andrés Bello sede Viña del Mar, haber egresado entre los periodos 2011-2012, haber ejercido como Trabajador Social y encontrarse geográficamente cerca, es decir, encontrarse en Viña del Mar, Valparaíso, Concón, Quilpué, Villa Alemana, Limache, Olmué o Quintero. Debido a que no todos cumplían con el perfil, se decidió contactar a más jóvenes en la medida que se realizaban las entrevistas, principalmente a través de las redes que los entrevistados podrían tener con sus ex compañeros, o sea, a través del criterio denominado bola de nieve. Concretándose la realización de entrevistas finalmente a 5 titulados de ambas generaciones.

La pauta de entrevistas se realizó a partir de tecnicismos propios de la profesión, por lo que el entendimiento mutuo entre entrevistador y entrevistado (*rapport*) se dio de manera natural. Las dimensiones contempladas en esta, se relacionan directamente con los fines y objetivos que se desprenden de la investigación. Las cuales son: *Proceso de inserción laboral, Campos Laborales, Mercado de trabajo.*

La pauta de entrevista semiestructurada realizada es la siguiente:

Antecedentes de Identificación.	
Nombre del entrevistado:	
Edad:	
Año de Titulación:	
Fecha de la Entrevista:	
Hora de Inicio:	Hora de Terminó:
Datos investigadoras.	
Nombres de las entrevistadoras: Ana Belén Muñoz González; Catalina Belén Núñez Cabello; Karen Camila Vásquez Almendares.	
Contexto académico: <i>Proceso de Tesis para optar al título de Licenciadas en Trabajo Social Universidad Nacional Andrés Bello, Viña del Mar. Escuela de Trabajo Social, 2014.</i>	
Pauta de entrevista.	
1. Ítem: Proceso de inserción laboral.	
<ul style="list-style-type: none"> • Desde tu experiencia ¿Qué incidió en mayor medida al momento de iniciar tu proceso de inserción laboral como trabajador social? • ¿Consideras que algún aspecto de la formación académica contribuyo en tu proceso de inserción laboral?, ¿Cuáles? • ¿Tenías expectativas laborales antes de iniciar tu proceso de inserción laboral?, ¿Cómo visualizas estas expectativas en la actualidad? • ¿Cómo describirías tu proceso de inserción laboral como trabajador social? • ¿Aún vives con tu familia de origen?, ¿Cuáles podrías considerar como los principales hitos en la transición desde la vida con tu familia de origen hasta el inicio de tu independencia económica? 	
2. Ítem: Campos Laborales.	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué trabajo te has desempeñado profesionalmente?, y actualmente ¿Qué realizas en tu trabajo? • Analizando la trayectoria histórica del trabajador social ¿Consideras que el rol del trabajo social ha cambiado? • ¿Consideras que existe un vínculo entre su quehacer profesional y las políticas públicas? • Según tu experiencia, ¿Qué podrías destacar del desempeño profesional? 	
3. Ítem: Mercado de Trabajo.	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo son las condiciones de trabajo en las que te desempeñas? Entendiendo estas como las relaciones de trabajo, tipos de contrato, salario, etc. • Siendo un trabajador asalariado ¿Cómo visualizas tus derechos laborales? • Desde tu experiencia ¿Cuáles son las implicancias éticas que tiene el desempeño profesional? • ¿Qué significa estar inserto en un mercado de trabajo bajo lógicas de acumulación de capital individual? 	

Para complementar la realización de las entrevistas semiestructuradas, se decidió realizar notas de campo, con el fin de llevar registros y anotaciones durante la realización de las mismas. Las anotaciones seleccionadas fueron las temáticas, es decir referidas a ideas, hipótesis, preguntas de investigación o especulaciones vinculadas con la teoría que surjan durante la realización de las entrevistas.

La cantidad de entrevistas fue determinada a partir del criterio de saturación de información, considerando que la información obtenida se torno reiterativa, dejando de aportar datos nuevos para la investigación, por lo cual se decidió dejar de recoger información, considerando como innecesario la obtención de nuevos datos que no contribuyeran al análisis de la investigación.

1.2 Técnicas de Análisis de la información: “Análisis de discurso”.

El análisis de discurso puede ser definido como un método, una metodología o técnica de análisis, mostrando un juego de presupuestos epistemológicos. En el nivel técnico de la investigación, el análisis de discurso se adscribió como técnica de análisis, acotando su estatus metodológico y habilitando su asociación con diferentes perspectivas y metodologías, específicamente, bajo la perspectiva hermenéutica y la metodología cualitativa (Sayago, 2014).

El análisis de discurso como técnica de análisis de la información, se caracteriza por ser multidisciplinar y heterogéneo, ya que es un campo de estudio que abarca diferentes corrientes y tradiciones, destacando por su ductilidad y analizando el texto como un producto dinámico que surge de las relaciones sociales entre los hablantes. Se recurrió a esta técnica de análisis, pues se adecua a las pretensiones de la investigación según los objetivos propuestos, siendo una técnica potente y precisa, que permite analizar las representaciones discursivas en cada medio, tanto oral como escrito, volviéndose necesario contemplar el contexto mediante el cual se construye el discurso. Cada discurso constituye una unidad de análisis, definido como un *texto*, que se puede interpretar a partir de la fórmula: *Discurso = Texto + Contexto*, permitiendo con esto, generar mayor profundización en el análisis de este a través de la categorización (Sayago, 2014).

El ejercicio de categorización, se desarrolló a partir de los objetivos específicos y los elementos más representativos del marco teórico visibilizados en los discursos. Conllevando a la creación de 2 núcleos para el análisis de la información, a partir de los cuales se busca facilitar la comprensión y responder a los objetivos de investigación planteados de carácter descriptivo-interpretativo.

El primer núcleo se denomina *procesos de inserción laboral*. Los elementos que lo rodean constituyen los principales factores extraídos de los discursos de los titulados, y responde al primer objetivo específico que es determinar los factores presentes en el proceso de inserción laboral de los jóvenes titulados de Trabajo Social de la Universidad Andrés Bello, desde la dimensión social y laboral.

El segundo núcleo se denomina *campos laborales*. Los elementos que lo rodean constituyen las categorías encontradas en los discursos de manera transversal, a partir de ellas se busca facilitar la descripción de los significados que otorgan los titulados a las áreas de inserción conocidas durante sus procesos de inserción laboral. Este núcleo responde al segundo objetivo específico de investigación; es decir, describir cómo significan los titulados de la Escuela de Trabajo Social, el quehacer profesional a partir de los campos laborales en los cuales se insertan.

Para lograr el cumplimiento del tercer y último objetivo específico de la investigación, el cual es interpretar críticamente las implicancias que tiene el Mercado de Trabajo en el quehacer profesional de los/as titulados/as. Se realiza un análisis relacional, a partir del cual se dan a conocer las tensiones en el desempeño profesional a partir de su inserción en el mercado de trabajo.

1.3 Niveles de análisis.

El análisis de discurso se realizó a partir de dos niveles de análisis; descriptivo e interpretativo, permitiendo con ello un ordenamiento para el planteamiento del mismo y a su vez favoreciendo el trabajo de las investigadoras. En un primer momento, se buscó generar una descripción de las ideas fuerza presentes en los discursos de los jóvenes titulados entrevistados a través de una codificación de los datos proporcionados, para posterior realizar una interpretación

de estas a partir de citas destacadas como representativas, generando un análisis del proceso de inserción laboral.

- *Nivel de análisis descriptivo.*

Este nivel de análisis proporciona un ordenamiento y categorización de la información producida a partir de las entrevistas realizadas, las cuales se presentan como fuentes verbales que proporcionan la información necesaria para el desarrollar el análisis de los discursos de los jóvenes titulados, siendo necesario realizar una transcripción exhaustiva y con el máximo detalle posible, con el fin de identificar sutiles énfasis o incidencias en los discursos, para lo cual fue necesario incluir exclamaciones, silencios, etc. (Iñiguez, 2003).

Una vez transcritas todas las entrevistas se procedió a enumerar cada una de las líneas o frases con el fin de codificar la información. Las entrevistas se diferenciaron en corpus de ordenamiento de acuerdo al orden en que se realizaron las mismas, basándose en la siguiente matriz.

Corpus textual entrevista 4.

<i>Línea</i>	<i>Corpus</i>
1	<i>¿Qué fue lo que influyó principalmente al momento de ingresar al mercado de trabajo como trabajador social?</i>
2	
3	<i>E4: Yo me titule el 27 de Agosto y desde antes que diera mi examen de grado, yo ya estaba mandando currículos para todos lados, lo ideal hubiese sido titularme y partir trabajando al tiro, porque quería plata, esa es la verdad. Y partí desesperándome porque igual no es fácil hacer currículo, porque en todos lados te piden experiencia de dos años por lo menos, ser residente de x parte; y yo a todos los trabajos que postule no cumplía con esos requisitos, de hecho postule para ser directora de SENAME porque yo siempre postulaba a todo..</i>
4	
5	
6	
7	
8	

En los corpus textuales de cada entrevista se destacaron las ideas fuerzas con 2 colores, facilitando su diferenciación.

En seguida, se procedió a realizar la separación de cada una de las ideas fuerzas presente en cada uno de los corpus, las cuales se agruparon en categorías y subcategorías de análisis para luego ser aglomeradas en núcleos de información contruidos a partir del marco teórico. Esto permitió generar distancia con los sujetos entrevistados, dándole predominancia a la particularidad de los discursos emitidos.

La presente investigación posee dos núcleos centrales que contribuyen en la interpretación de los procesos de inserción laboral de los titulados a partir de su quehacer profesional en el mercado de trabajo, las cuales son: *el proceso de inserción laboral y los campos laborales de los trabajadores sociales*. Cada uno de estos núcleos surge a partir de los objetivos específicos propuestos en la investigación, según lo revisado en el marco teórico, desglosando variadas categorías que complementan la profundidad del análisis.

- *Matriz de categorías.*

El primer núcleo dice alusión a los *Procesos de Inserción Laboral* y contribuye a determinar los factores presentes en el proceso de transición a la vida activa y transición a la adulta de los titulados, a partir de la dimensión laboral y social respectivamente.

Núcleo	Familia de Categorías.		
Procesos de Inserción Laboral.	Dimensión Laboral.	Características de la profesión.	
		Experiencias personales.	
		Medios para encontrar trabajo.	Red de Contactos.
			Prácticas Profesionales.
			Postulación Normal.
		Requisitos.	Experiencias Laborales.
			Entrevistas.
		Formación Académica.	
		Búsqueda de Trabajo.	
		Expectativas	
	Dimensión Social.	Independizados	
		No Independizados	

El segundo núcleo se denominó *Campos Laborales* y surge para describir los significados que otorgan los titulados al quehacer profesional de los trabajadores sociales a partir de los campos laborales en los que se insertaron durante sus procesos de inserción laboral. En este núcleo se aborda como los jóvenes significan las características de la profesión, las áreas de inserción en las que se han desempeñado, la vinculación con las políticas públicas y el rol del trabajador social a partir de una distinción desarrollada por las investigadoras en áreas públicas y privadas. Para finalmente abordar la valoración de la profesión y los desafíos profesionales sin diferencias en áreas, sino más bien desde la profesión en general.

Núcleo.	Familia de Categorías.
Campos Laborales	Área de Inserción.
	Características de la Profesión.
	Rol del Trabajador Social.
	Trabajo en equipo.
	Vinculación con la política.
	Valoración de la profesión.

Finalmente la tercera categoría *Mercado de Trabajo*, se construye con el fin de interpretar cuales son las implicancias que tiene el mercado de trabajo en el quehacer profesional a partir de la flexibilidad laboral y las condiciones de trabajo en las que se desempeñan los jóvenes titulados.

- *Nivel de análisis interpretativo.*

Para desarrollar este nivel de análisis, se procedió a realizar una lectura analítica de todas las categorías agrupadas en núcleos, buscando establecer relaciones entre cada una de las categorías pertenecientes a un núcleo determinado.

La codificación de los datos facilitó el desarrollo del análisis interpretativo, dando cuenta de la construcción del discurso a partir de lo vivido por lo jóvenes en su proceso de inserción laboral. Sin embargo, es preciso destacar que la construcción de esta codificación se realizó con el afán de distanciar al autor de su texto, relevando mayor importancia a lo construido en el discurso.

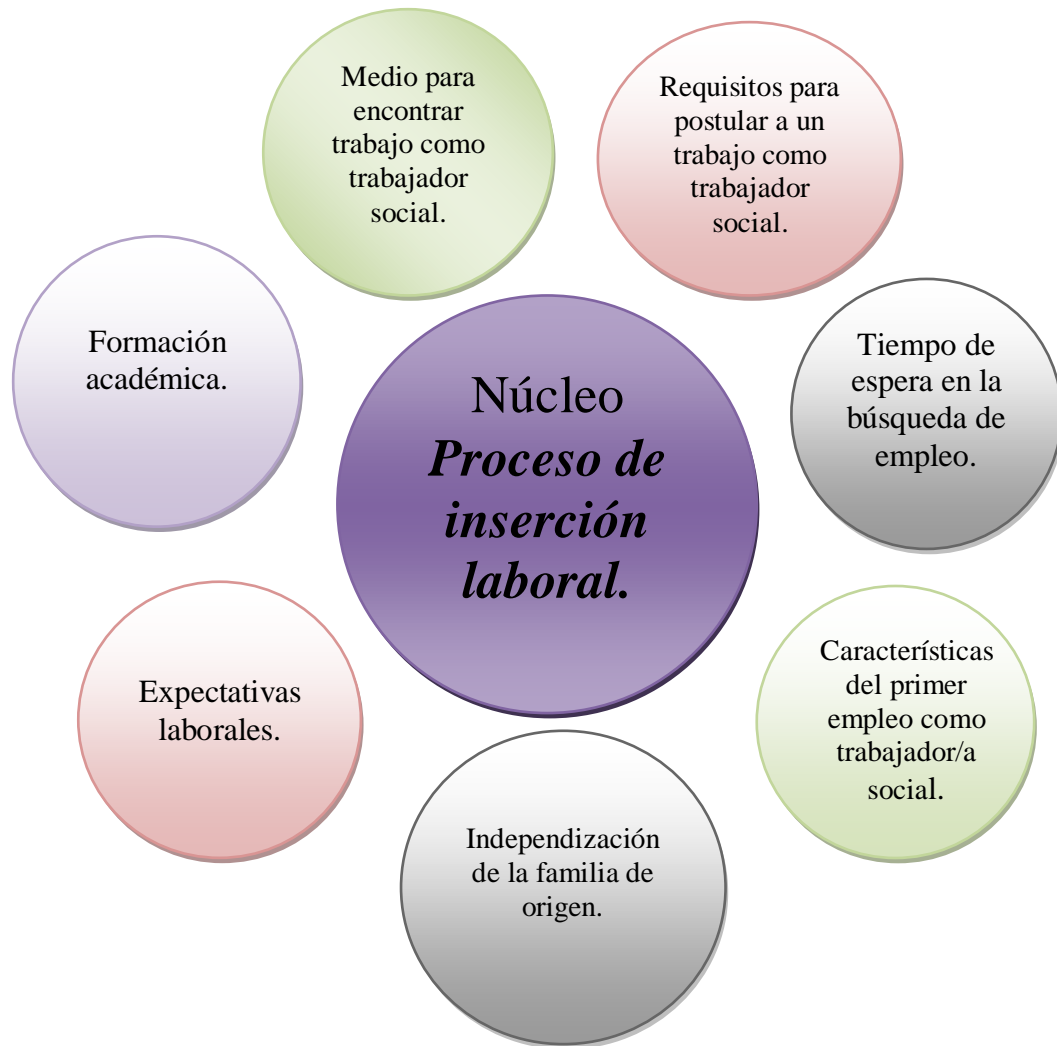
CAPITULO IV: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

1. Interpretación y análisis de la información.

En el presente apartado, se desarrollara el análisis de la información producida a partir de las entrevistas semiestructuradas realizadas a los titulados, para lo cual y según lo descrito en el diseño metodológico, se desarrolló en primer momento un nivel de análisis descriptivo para responder a los dos primeros objetivos específicos de investigaciones y a partir de los cuales surgen dos esquemas ilustrativo de núcleos y sus categorías correspondientes, siendo cada una de estas últimas descritas y vinculadas, para posteriormente posibilitar el desarrollo del nivel interpretativo para el tercer objetivo específico de investigación.

1.1 Nivel de Análisis Descriptivo-Interpretativo.

1.1.1 *Proceso de inserción laboral.*



El núcleo "*proceso de inserción laboral*", dice relación con lo vivido por los titulados, principalmente la incidencia de la dimensión laboral y social del mismo proceso; es decir, la *transición* desde la formación académica hasta la incorporación al mercado de trabajo y la *transición* desde la familia de origen hasta la independencia. Posibilitando el reconocimiento de diferentes factores que inciden en el proceso de inserción laboral de los titulados.

Dentro de la *dimensión laboral* del *proceso de inserción laboral* se encuentran los siguientes factores: *medio para encontrar trabajo como trabajador/a social, características del primer empleo como trabajador/a social, tiempo de espera para encontrar el primer empleo, requisitos para postular a un puesto de trabajo como trabajador social, las expectativas laborales y la formación académica*. Y dentro de la *dimensión laboral* se presenta el factor *independización de la familia de origen*. A partir de los factores de ambas dimensiones es posible *reconocer aquellos elementos que incidieron al momento de ingresar al mercado de trabajo*.

Para la *dimensión laboral* del *proceso de inserción*, el factor *medio para encontrar trabajo como trabajador social*, hace alusión a los pasos que siguieron los titulados para lograr ingresar al mercado de trabajo, entre los que se encuentran *la red de contactos que posee cada titulado, los centros de prácticas durante su formación académica y el tipo de postulación que realizaron*.

En cuanto al factor *red de contactos que posee cada titulado*, se reconoce la incidencia que tiene la red de contacto al momento de encontrar trabajo; considerando a los amigos, conocidos y ex compañeros de universidad como el principal vínculo para quedar en un puesto de trabajo, facilitando con ello el proceso de búsqueda de empleo.

“Ese trabajo fue bien atiputado ¿ya?, yo tenía una compañera de U, que estaba trabajando ahí, (...) y cuando se fue me recomendó ¿ya?, entonces esa primera experiencia fue bien de: oye yo me voy, ¿te quieres quedar?, te sedo mi puesto”.

Si bien, los titulados en primera instancia realizaron la *postulación normal* para encontrar trabajo, reconocen que al momento de quedar en estos, el factor *red de contactos* fue transcendental, sobre todo para insertarse en el primer trabajo, pues el no contar con la *experiencia previa* suficiente constituía un obstaculizador que a través de la red de contactos disminuía su incidencia.

“(...) fui a entrevistas sí, pero eran de concursos públicos que hacían en el SERVIU, hacían en la Municipalidad de Valparaíso y tampoco me fue bien porque igual a veces en la muni hay que tener como conocidos, alguien tienes que tener ahí, no es que te acepten de buenas al tiro”.

Otro factor importante, es el referido a los *centros de prácticas durante su formación académica*, el cual presenta la transcendencia que tienen los centros de práctica otorgados por la universidad al momento de encontrar trabajo, mostrándose una continuidad entre la práctica profesional y el primer empleo, facilitando el proceso de inserción laboral y con ello la adquisición de experiencia profesional. Contribuyendo esto a su vez, que al momento de buscar otro trabajo, cuenten con uno de los principales requisitos; *la experiencia laboral*.

“Los trabajadores sociales estamos quedando en puestos de trabajo que tienen relación con nuestras pasantías o los mismos puestos de trabajos donde nos insertamos (...) tiene mucha relación con las pasantías que tú hiciste, dónde las hiciste, con quién la hiciste y cómo te fue; cómo te evaluaron”.

A su vez los jóvenes titulados destacan que la gama de centros de práctica con los que cuenta la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Andrés Bello sede Viña del Mar y la posibilidad de elegir en que institución u organización realizar sus prácticas, constituyó un factor significativo en torno al desarrollo de sus procesos de inserción, pues para quienes desde su formación académica tenían expectativas claras sobre el área de inserción o los campos laborales en los cuales querían desarrollarse profesionalmente, las prácticas posibilitaron la adquisición de experiencia y les permitieron conocer sus preferencias. Por otra parte, para aquellos que se insertaron en campos laborales diferentes a sus expectativas, lo variados que fueron sus centros de práctica posibilitaron una mirada más amplia sobre el quehacer del trabajo social, facilitando con ello sus procesos de inserción.

“(...) la variedad que tenemos durante la formación, ya sea en los ramos o en la experiencia práctica, te permiten estar preparados para cualquier espacio profesional, da lo mismo si te gusta o no, pero estás preparado para cualquier área”.

Finalmente se reconoce al factor *tipo de postulación que realizaron* dentro de los *medios para encontrar trabajo*, siendo entendido como el optar a un trabajo siguiendo los conductos regulares, sin tener ningún tipo de incidencia que contribuya en la adjudicación de este. Dentro de los conductos regulares reconocidos por los titulados se encuentra la postulación al puesto de trabajo a través de la entrega de *currículum vitae*, *la realización de la entrevista personal* y *luego la realización de los test psicológicos*. Cabe destacar el desconocimiento reconocido por los jóvenes sobre cómo postular a los puestos de trabajo, cómo elaborar un *currículum vitae*, cómo deben desenvolverse para lograr una entrevista exitosa y cuáles son los test psicológicos que se realizan.

Otro factor reconocido por los titulados son los **requisitos para postular a un puesto de trabajo**; es decir, aquellos aspectos solicitados por los empleadores al momento de abrir una vacante para profesionales de trabajo social, destacando como principales requerimientos *contar con experiencia laboral, cumplir con el perfil solicitado, residir en una comuna determinada, haberse titulado de una universidad en particular, manejar instrumentos ligados a programas sociales, contar con las herramientas personales necesarias para el cargo y el desplante necesario durante el desarrollo de la entrevista personal.*

“(...) partí desesperándome, porque igual no es fácil hacer currículum, porque en todos lados te piden experiencia de dos años por lo menos, ser residente de x parte; y yo a todos los trabajos que postule no cumplía con esos requisitos”.

En la **entrevista de trabajo**, se destaca lo difícil que fue para los jóvenes enfrentarse a estas primeras experiencias, pues desconocían los elementos que buscaban los empleadores durante la entrevista, respondían con inseguridad y nerviosismo, lo cual incidió en el desenlace de las mismas, afectando sus posibilidades de encontrar trabajo. Por lo anterior, se destaca la incidencia de las características personales y habilidades blandas, en especial las referidas al desplante que posean los titulados durante la entrevista.

“(...) no me sentí preparado, mi primera entrevista fue un fracaso total (...)”

Las preguntas realizadas durante la entrevista variaran según el perfil que busque el empleador, y ellos estarán determinados por los campos laborales en los que se solicite un profesional de trabajo social.

“(...) desde el área que a mí me interesa que es INFANCIA (...), en la mayoría de las entrevistas te ponen ejemplos de problemas o situaciones y cómo puedes enfrentarte tú eso, qué es lo que harías en ese caso. Entonces creo que va un poco por las herramientas personales, que obviamente te puedas basar en lo teórico, pero no es lo que más pesa”.

Uno de los principales factores limitantes durante la entrevista de trabajo es el no contar con la **experiencia requerida por el empleador**. Este factor es visibilizado como obstaculizador de los procesos de inserción laboral debido a que los empleadores exigen experiencia y consideran este elemento como determinante para otorgar un puesto laboral, pero los jóvenes que buscan empleo no logran acumular mayor experiencia que aquella referida a sus prácticas profesionales, imposibilitando la adquisición de experiencia durante el proceso de inserción

laboral. Esta situación genera frustración puesto a que no logran acumular experiencia ni encontrar trabajo, encontrándose una incidencia mutua entre ambos factores.

“ah pero no tení experiencia”, jobvio que no tengo experiencia, si salí recién!, ¿de qué experiencia me estay hablando?! (...) !cómo voy a tener experiencia si todavía hay gente como tú que no es capaz de darme pega porque tengo cara de guagua! ¿Por qué no me pones a prueba un rato y ahí ves si funciono o no?”

El factor ***tiempo de espera***, se refiere al periodo de *transición* entre la *búsqueda de empleo* y la *adquisición del puesto de trabajo*. Contemplando el periodo de tiempo que esperaron los jóvenes titulados para concretar su ingreso a un puesto de trabajo y las actividades realizadas en el mismo transcurso. A partir de lo señalado por los jóvenes titulados, es posible apreciar que *el tiempo de espera va a depender de las expectativas que posean los jóvenes antes de la inserción laboral*. A su vez, *las expectativas dependerán de los campos laborales en los cuales deseaban insertarse*, pues para aquellos que contaban con *expectativas* de insertarse en un campo específico del trabajo social y sólo buscaron empleo en aquello, el *tiempo de espera* fue significativamente *mayor*, alcanzando hasta un año en el periodo de búsqueda. En cambio, para quienes pese a sus expectativas iniciales, buscaron empleo en *todas las áreas y campos posibles*, su *inserción fue más rápida*, alcanzando como mínimo un tiempo de espera de dos meses. Otro elemento que incide en el tiempo de espera para encontrar empleo eran las *expectativas en torno a la comuna en la que desean establecerse* los jóvenes, puesto a que quienes desean establecerse en una ciudad determinada y un campo laboral particular poseen un *tiempo de espera mayor*, mientras que aquellos que buscaron trabajo en diversas áreas y comunas pese a sus preferencias encontraron empleo con un *periodo de espera menor*.

“ (...) mis expectativas eran claro poder desenvolverme en el área que es la que a mí me gusta y ojalá en la quinta región, mi idea siempre fue Viña o Valpo, porque no sé, irme para Limache o Calera tampoco estaba como en mis planes”.

También es posible observar la incidencia que posee el *periodo en el cual los jóvenes reciben el título de trabajadores sociales*, pues al titularse a mediados del segundo semestre, este elemento constituye un *obstaculizador* al momento de *buscar empleo*, ya que uno de los *principales campos laborales* para los trabajadores sociales son los *programas asociados a los fondos concursables del Estado*, los cuales se inician en marzo de cada año y poseen un tiempo limitado para contratar a su personal, por lo que a mediados del segundo semestre, los puestos disponibles son muchas veces para realizar reemplazos, en los cuales se solicita experiencia

laboral para optar al cargo, dificultando todo ello a la adquisición del puesto laboral. Para aquellos que el tiempo de espera fue mayor a sus expectativas, el *realiza actividades que no decían relación con la profesión* constituyó un elemento fundamental para *disminuir la frustración*.

“(...) me sentía un poco impotente respecto a no tener trabajo. Como que de repente uno empieza a sentir cierta angustia de estar mucho tiempo sin trabajar. Por eso, aunque sea estar trabajando en algo que no sea de tu carrera, pero estar trabajando en algo... eso te puede mantener; mantener no estoy hablando económicamente, sino, estoy hablando de mantener de forma más estable, para no sentir esa angustia de no estar haciendo nada (...)”.

El factor ***formación académica***, hace referencia a aquellos aspectos de los programas de formación visualizados por los titulados como *facilitadores* y *obstaculizadores* de los *proceso de inserción laboral*. Dentro de los *facilitadores* reconocidos por los titulados se encuentran la *variada gama de asignaturas* y las *prácticas* que se desarrollan durante la formación, pues ambos elementos posibilitan el *conocer el quehacer profesional* y estar preparados para la inserción. Destacándose en este sentido, que van a depender del *área de inserción laboral* cuales serán las asignaturas de la formación académica consideradas como relevantes por los titulados. Siendo las asignaturas de *administración, análisis de políticas sociales* y *formulación de proyectos sociales* las más destacadas por los titulados que se encuentran en el *ámbito privado* y las asignaturas de *infancia* y *formulación de proyectos sociales* para los titulados del *área pública*. Sin embargo, tanto para quienes se desarrollan en el *ámbito público como privado* del trabajo social, existe un reconocimiento de *carencias* en torno a los *aspectos técnicos de la profesión* al momento de insertarse laboralmente, debido a que en el ejercicio profesional se requiere conocer y manejar tanto los *programas y políticas sociales*, como también los instrumentos que derivan de estos, constituyéndose lo anterior como el principal *obstaculizador* para el *desempeño profesional*.

“(...) pero si, igual encuentro que a veces está en deuda la universidad en pasar(...), porque de repente hay cosas que por ser si tú te sentaí acá un día y te vienen a preguntar y ¿usted me puede decir qué es lo que es el subsidio?; ¿Cómo postulo al subsidio?; ¿Cómo lo hago para hacer el trámite de FONASA?; ¿Cómo paso a mi hijo como carga legal? o cosas así que la universidad no te las enseña, entonces de repente son cosas que se ven el día a día”.

El factor ***características del primer empleo***, permite conocer el puesto de trabajo en el cual se insertaron los titulados por primera vez tras el término de la formación académica, mostrando las diferentes instituciones en las que se desempeñaron por primera vez como

Trabajadores Sociales; siendo estas, establecimientos educacionales, empresa de construcción y mantención de áreas verdes y departamento social. Destacándose la variedad en las áreas de inserción de los profesionales, conocidas desde su propia vivencia.

La *búsqueda de este primer trabajo* también trajo consigo una serie de repercusiones emocionales para los titulados durante el tiempo de espera, dando a conocer su experiencia personal y los sentimientos presentes en ellos durante ese periodo, reconociendo la *frustración* y el *cansancio* que produjo el proceso de inserción laboral. Asociándose esto a su vez, al tiempo de espera en la búsqueda del primer trabajado al no contar con la experiencia laboral requerida por el mercado de trabajo.

“La búsqueda de pega durante ese año fue súper latera, sabí que en un momento llega a ser hasta frustrante, ¿seré yo? ¿Estaré yo mal?, ¿me pongo arrugas? Porque ya no crecí, ¡chuta ¿qué hago?, ¿empiezo a buscar pega cuando cumpla treinta?, ¿espero que me salgan canas? porque de verdad es como que te veí muy chica ¿de verdad tení 26? ¿Nooo?, Oye sí tengo 26... ¡contrátenme por favor! que soy súper capaz, cachay, pero no, fue súper agotador, súper ultra, yo creo que la palabra principal es frustración”

Dentro de las características del primer empleo, se encuentra un factor determinante en cuanto a cómo se desarrollaron sus procesos de inserción laboral. Lo anterior dice relación con las condiciones laborales del primer empleo, destacando principalmente el tipo de contrato bajo el cual se encuentran vinculados a su empleador. De los cinco titulados entrevistados; tres titulados presentan contrato a honorario y dos de ellos contrato indefinido. Para quienes se encuentran a contrato honorario constituye una carga negativa al desempeño profesional, pues la incertidumbre de no saber cuánto perdurarán en el puesto de trabajo les genera intranquilidad e inseguridad laboral, sensación que no merece sufrir un profesional.

“Yo estoy con contrato indefinido desde diciembre del 2013 (...) es un peso que te quitas de encima, yo comúnmente conozco colegas que están en la mala posición de trabajar a honorario, considerando que como profesional no te mereces estar boletiendo, no corresponde porque no estás seguro”.

A su vez, quienes se encuentran a honorario plantean que existe en ellos la responsabilidad de pagar sus cotizaciones de manera independiente para no constituir una carga para el Estado ni para sus familias, y este elemento de responsabilidad es vinculado a la ética de la profesión, pues por las características de la misma debemos dar el ejemplo y actuar bajo el “deber ser”. Al trabajar a honorario a su vez, se pierden las garantías de salud y de previsión

social, por lo que se recibe muchas veces un sueldo líquido mayor pero este es absorbido por dichos gastos.

“(…) trabajo a honorarios, por lo tanto no tengo ninguna garantía ni en salud ni en previsión social, pero soy consciente que también es mi responsabilidad por lo tanto yo me impongo por independiente, se me va harta plata del sueldo en imponérmela, que yo podría gastármela pero después, el día de mañana, igual voy a ser un problema para mi familia o para el Estado propiamente tal, entonces como trabajador social igual tenemos un poco más de conciencia”.

El factor ***Expectativas laborales***, refleja las aspiraciones profesionales y personales de los titulados previas a sus procesos de inserción laboral y cómo estas se encuentran en la actualidad. En cuanto a los planes que los titulados tenían al momento de terminar su formación académica e ingresar al mercado de trabajo, en la mayoría de los casos no se logro concretar lo esperado, sobre todo en cuanto a los tiempos que esperaban tardarse en encontrar el primer trabajo y las áreas de intervención en las cuales pretendían insertarse. Generando en ellos sentimientos de frustración.

Se reconoce que las expectativas de los titulados están vinculadas a sus pretensiones tanto individuales como profesionales, conjugado todo ello con la motivación que se tiene al momento de ingresar a estudiar Trabajo Social. Destacando en este sentido la vocación como eje central.

“Yo en realidad ingrese acá no porque quise en algún momento llegar a recursos humanos, o sea jamás en mis planes estuvo llegar a bienestar, siempre quise estar trabajando en un consultorio u hospital, de hecho espero poder hacerlo en ningún momento, pero estando acá me doy cuenta que igual estaba equivocada con lo que decía”.

Al momento de encontrarse insertos en el mercado de trabajo, las *expectativas* se centran en la estabilidad y seguridad laboral que el puesto de trabajo les pueda brindar. Siendo el principal objetivo de la búsqueda de estabilidad el logro de la independencia económica y familiar, lo cual da paso a la concretización de sus proyectos individuales como la adquisición de la vivienda propia, conformación de la familia propia, entre otros.

“Y yo creo que si cumplí mis expectativas de encontrar un trabajo seguro y un trabajo que me dé sustentabilidad en el tiempo que yo creo que es lo que todos buscamos para poder quizá desarrollarnos, también no sólo profesionalmente sino que personalmente”.

Dentro de la *dimensión social* del proceso de inserción laboral se encuentran el factor ***independización de la familia de origen***. Dicho factor se centra en aquellos aspectos personales en torno a cómo el proceso de inserción a posibilitado o dificultado la concretización de la *independización familiar*. Para ello este factor se subdivide en aquellos jóvenes *independizados* y los no *independizados*. Los jóvenes ***independizados***, alude a aquellos elementos significativos para el logro de la *independización*, entre los que encontramos *contar con un sueldo que cubra el mantenimiento de un hogar*. Para los jóvenes independizados es muy importante *el apoyo que constituye la familia de origen* en este proceso, pues señalan que una vez independizados se valora todo el esfuerzo y lo que entregan los padres durante toda la formación. A su vez, se *asumen nuevas responsabilidades* como es mantener un hogar, pagar cuentas, realizar labores domesticas, las cuales no fueron asumidas sino hasta sus salidas de la familia de origen. El proceso de *independización* es visibilizado como complejo debido a las responsabilidades que se deben asumir y por ello, *requiere un periodo de adaptación*.

“(...) el primer trabajo que encontré fue en Santiago así que fue cambio rotundo; fue como onda tener trabajo, salir de la u, cambiarme de ciudad, partir arrendando, mantenerme sola, ordenarme con la plata; que llegaba agonizando a fin de mes, porque no cachaba cuanto podía gastar en un principio y cuanto no. Y como bien, funciona, el primer mes fue difícil, pero después funciona súper bien”.

Por otra parte, para los jóvenes ***no independizados***, aquellos elementos característicos del proceso de inserción laboral que incidieron negativamente en la concretización de la *independización* de los jóvenes titulados de trabajo social, está conformado a su vez, por elementos tanto laborales como personales que incitaron la decisión de no independizarse de la familia de origen.

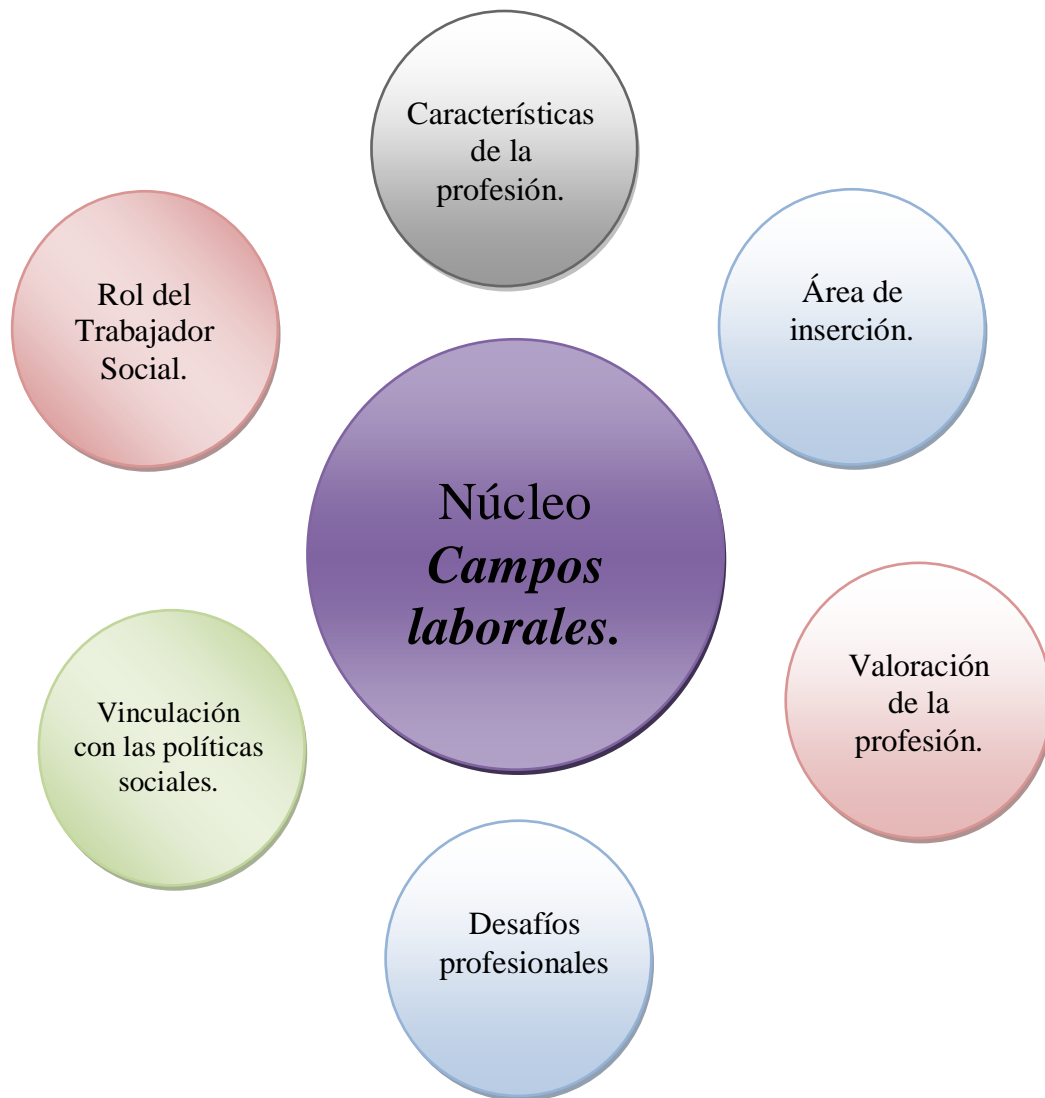
Se encuentra como elemento relevante en torno a la *independización* las *condiciones laborales* en las cuales se encuentran, destacando principalmente el sueldo que reciben, pues cuando el sueldo es bajo; los jóvenes consideran bajo que sea inferior a los \$500.000 líquido, no es posible pagar un arriendo y cubrir las necesidades personales con dicho monto, por lo que es necesario ahorrar hasta lograr reunir el dinero suficiente para independizarse.

“(...) si lo único que quiero es conseguir un trabajo estable para poder independizarme, después ahorrar dinero y sacar un pos grado, un magister ahí estoy viendo. Pero primero necesito el dinero, por eso tengo que estar ahorrando”.

También es posible ver la incidencia de las *comodidades propias de la vida familiar*, las cuales conllevan, por una parte, a *seguir en el núcleo familiar* y a su vez posibilitan acceder a todos los bienes materiales que deseen, sin solicitarlo a sus padres. Generando con ello, un ***sentimiento de independencia*** muy diferente al de tiempos anteriores, pues hace unos años este se concretaba sólo al salir del núcleo familiar y comenzar un camino independiente, en cambio actualmente, se puede *ser independiente y continuar viviendo en el núcleo familiar*.

“(...) yo me titulé, después de un año encontré la primera pega, como te digo... eran 20 horas, así que por supuesto, ¡ni en sueños me alcanzaba para irme a vivir sola! , ¡con suerte me alcanzaba para el pasaje! (...) pero no me quiero ir todavía (...) !yo me levanto y tengo el desayuno listo! y mi mamá me manda el almuerzo, entonces ¡cómo me voy a querer ir!, ¿para qué? ¡Cachay!, o sea, ¡suficiente creo yo con haber encontrado una pega!, pero ¡estoy en el tiempo de disfrutar mi plata gastándola en puras leseras!”.

1.1.2 *Campos laborales.*



El núcleo *Campos laborales* se desarrolla desde la significación que generan los jóvenes titulados sobre su quehacer profesional a partir de sus discursos, desplegándose a través de categorías las cuales se vinculan explícita o implícitamente en el desarrollo del presente núcleo.

El *área de inserción* hace referencia al espacio profesional donde se insertaron los jóvenes titulados, y según los datos recopilados a partir de las entrevistas, se decidió establecer un ordenamiento y división entre los campos laborales, en áreas pública y privada. Los espacios públicos se clasifican en salud, infancia, departamento social, educación, vivienda, entre otras.

En el ámbito privado en cambio, se encuentra el área de bienestar. Es preciso destacar que en cada una de estas áreas se desempeñan diferentes funciones dependiendo del quehacer profesional. Por un lado, se considera que para el área de bienestar los titulados desempeñan su labor en instituciones privadas, las cuales son visibilizadas como el reflejo de las lógicas capitalistas de acumulación de recursos económicos, situándose en una constante búsqueda de desarrollo e incremento económico, donde los titulados significan que, el desempeñarse en estas áreas constituye una elección motivada principalmente por la búsqueda de aumento en las remuneraciones. A su vez, señalan que el quehacer profesional se ve limitado por la existencia de reglamentos institucionales, los cuales orientan el desempeño de todos los trabajadores, incluyendo a los trabajadores sociales, sin embargo, manifiestan que dentro de estos márgenes existe cierta libertad para generar cambios en torno a la búsqueda del bienestar de los trabajadores, los cuales para esta área de inserción son considerados los sujetos de intervención.

“(...) tenemos reglamentos internos todo en base al código del trabajo, entonces de repente en administración hay cosas que los mismos trabajadores vienen a preguntar (...)”

Bajo esta perspectiva y a partir del desarrollo del quehacer profesional se manifiesta que si bien la *vinculación con las políticas públicas y sociales* no es directa, existe una vinculación en torno a la búsqueda del bienestar, ante lo cual los titulados significan que el desempeño profesional se desarrolla a partir de la entrega de herramientas que respondan a las necesidades e inquietudes de los trabajadores. Vinculando el quehacer profesional con la búsqueda del cumplimiento de legislaciones laborales y por tanto la mejora en las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven los trabajadores. De esta forma, se establece que el *rol del trabajador social* en esta área es más bien asistencialista, debido a que la búsqueda del bienestar se realiza a partir de la asistencia y auxilio de las necesidades que presentan los empleados, para que estos no deban dejar su lugar de trabajo para solucionar sus inquietudes.

“(...) bueno acá igual mi trabajo aquí es un poco de repente asistencial (...)”

Referente a las *características de la profesión*, en torno al desempeño en el área de bienestar es posible destaca que el quehacer profesional se sustenta en el trabajo en equipo, significando, bajo esta perspectiva, que es necesario trabajar alineados con el equipo de recursos humanos, pues los profesionales de trabajo social deben movilizarse constantemente, siendo

necesario mantenerse en contacto e informados para trabajar en conjunto frente a situaciones que afecten a los trabajadores.

“(...) yo trabajo muy a la par con el equipo de recursos humanos entonces acá nosotros somos como un equipo siempre tratamos de estar alineados (...), entonces igual es súper bueno para mí trabajar alineada con ellos, porque ellos me cuentan o me llaman por teléfono (...)”.

A partir de lo anterior es posible observar que los jóvenes titulados insertos en el área privada significan su quehacer profesional como un espacio donde pueden generar cambios, estando enmarcados por reglamentos institucionales que guían el desempeño de todos los trabajadores de la empresa, lo que no limita la generación de bienestar a los sujetos de intervención bajo una lógica de auxilio y ayuda a partir de los beneficios estatales relacionados con vivienda, educación, seguridad social entre otros. De esta manera los titulados revelan que el ejercicio profesional en esta área es trascendental para otorgar satisfacción, seguridad y bienestar a los trabajadores de una empresa y así desempeñen su labor, permaneciendo insertos en este empleo y contribuyendo al desarrollo e incremento económico de la empresa.

Por otro lado, referente al *área de inserción* pública, los titulados están ligados a aquellos espacios que hacen alusión a instituciones tanto gubernamentales como no gubernamentales, que en contraste con el ámbito privado, no se enmarcan en lógicas capitalistas. En este sentido y, a la luz de las *características de la profesión*, los titulados destacan que el quehacer profesional se despliega a partir de constantes vínculos y colaboraciones con otras instituciones, articulando redes para hacer cumplimiento de la transformación y cambio social, buscando con ello el bienestar de la población. Considerando que esta área de inserción, forman parte importante de la implementación y de políticas tanto públicas como sociales, vinculándose directamente con estas, ante lo cual los titulados significan a estos espacios de inserción como enriquecedoras y constructivas para el desarrollo profesional.

“(...) para mí ha sido muy interesante, muy enriquecedor en términos de como una articula el ejercicio profesional con este ámbito político, no olvidar que nosotras estamos insertas en un contexto político, en un contexto social, en un contexto económico también (...)”

Sin embargo caracterizan que estos campos laborales poseen recursos limitados para el despliegue de la labor profesional, destacando que las instituciones públicas requieren que los profesionales cumplan en un tiempo reducido con los objetivos planteados en las intervenciones,

para lo cual los profesionales cuentan con bajos recursos económicos, lo que conlleva a un déficit de los recursos tanto humanos como materiales, significando que esto constituye una tensión en torno al despliegue profesional, debido a que el profesional es el responsable de generar una clasificación en torno a los sujetos que requieren ser intervenidos versus los que no lo requieren.

“Es que depende, depende, es que nosotros tenemos un amplio mercado laboral, podemos estar hasta de jefe de recursos humanos. Por ejemplo si tú estás en el área de salud, vas a encontrarte siempre que tienes pocos recursos y tienes mucha gente, hay mucha demanda y poca oferta, y por eso, hay que hacer una discriminación positiva respecto a quienes vas a ayudar a quienes no”.

A su vez los titulados destacan que en este espacio de inserción, al igual que en el ámbito privado, es necesario realizar trabajo en equipo, enfatizando que el trabajo en dupla o multidisciplinario es relevante para la generación de transformación y cambio social, significando que a partir de su quehacer profesional pueden generar aportes a estas transformaciones y cambios sociales con el afán de generar un bienestar integral en los sujetos de intervención, no solo focalizándose en lo puntual de la intervención, sino más bien trabajar en torno a lo complementario que signifique un mayor bienestar para quien es receptor de la intervención.

“(…) entonces estamos acá por un mismo objetivo, es difícil el trabajo, pero aquí el apoyo del equipo igual es fundamental.”

En esta medida, los titulados significan que el desempeño profesional en el área de inserción pública se articula en torno al trabajo en equipo, considerando que es a partir de este donde se pueden gestionar más y mejores beneficios para los sujetos de intervención, contribuyendo a un bienestar integral, siguiendo la lógica de intervención integral, ya que los titulados significan que el *rol del trabajador social* en el ámbito público abarca diferentes funciones, como por ejemplo educador, orientados, promotor, entre otros, destacando que el profesional de trabajo social debe adecuarse a la realidad de los espacios de inserción, donde los espacios rurales son muy diferentes a los espacios urbanos, significando como relevante que las intervenciones a aplicar son muy diferentes en ambos espacios, destacando que esto constituye

que el profesional de trabajo social debe responder a las problemáticas del espacio propiamente tal.

(...) yo creo que el trabajador social cumple un rol muy importante en la sociedad, porque somos los encargados, en el fondo, de poder introducirnos en todas las problemáticas que puedan haber, porque siempre hacemos más que los que nos corresponde en la pega (...)

Sin embargo, señalan también la existencia un rechazo adquirido desde la en la formación por el ejercicio del rol asistencial, en la práctica esto es muy frecuente, significando en cierta medida que para algunos casos el asistencialismo es importante, debido a que favorece el establecimiento de vínculos con los sujetos de intervención, denotado que este rol asistencial se conjuga con la entrega de herramientas ante la problemática que pueden percibir.

“A nosotros nos enseñan mucho al no asistencialismo, a contribuir con el otro, pero lamentablemente en estos espacios se da mucho el asistencialismo, por tanto aquí es una lucha permanente durante estos años que yo he estado acá de tratar de luchar con un sistema netamente asistencialista desde los Municipios, desde las Gobernaciones, desde todo organismo público, y eso basado principalmente en la aceptación que la gente (...)”

A partir de lo anterior, los titulados mencionan que es necesario mantener una constante *vinculación con las políticas públicas*, significando que, por el hecho de trabajar vinculados al área pública mantienen una directa relación, conviniendo que para el quehacer profesional este vínculo se hace fundamental, debido a que generar una relación de dependencia en base a lo que determina la política pública y como se despliega una intervención en esta área de inserción. Destacando en este vértice que es esencial el trabajo en equipo y la articulación con diferentes instituciones, con el afán de proporcionar el bienestar a la población, como ya se dijo anteriormente, de manera integral. Significando en esta medida que los profesionales de trabajo social insertos en el área pública, forman parte de las instituciones que representan al gobierno, ante el cual no es necesario regirse por un partido político en particular, pero si mantenerse vinculado constantemente con estos, debido a que cumplen una función de implementador posibilitando la ejercían de cambios y transformaciones sociales.

“(...) o sea, de hecho el trabajo en un municipio tú eres parte del aparataje político que hay, no puedes desconocer que hay una postura, y si tú quieres intencionar cambios desde el trabajo social, sea de derecha o izquierda o de al medio, tienes que tratar de regularizar el trabajo, porque si en realidad tú te vas en contra de lo que dice la administración es muy difícil que puedas conseguir un cambio; nosotros dependemos de la política pública pero también de la política local (...)”

Bajo esta perspectiva los titulados insertos en el área pública, significan que el quehacer profesional se respalda en base a la vinculación de dependencia con las políticas públicas, las cuales se deben adaptar a los espacios donde se implementen, considerando que a partir de estas se pueden generar cambios y transformaciones en los sujetos a intervenir. Sustentándose en el trabajo multidisciplinario para que de esta manera se puedan realizar intervenciones que aborden en su totalidad la problemática. De este modo los titulados significan que el quehacer profesional en esta área, a pesar de tener falencias en términos de recursos, contribuye a la satisfacción de necesidades, fortaleciendo en esta medida al bienestar de la sociedad

Según todo lo indicado anteriormente, cabe mencionar que los titulados insertos tanto en áreas públicas como privadas, significan que la profesión de trabajo social no ha sido valorada ni reconocida en torno a su quehacer profesional, ante lo cual destacan que el trabajo que se desempeña constituye una importante capacidad para el manejo de situaciones y a su vez una gran carga emocional, ya que se deben cumplir con variadas funciones conllevando a una gran carga laboral donde se hace necesario realizar labores fuera del horario de trabajo. Sin embargo este trabajo no se ve retribuido económicamente, ante lo cual los titulados destacan que las remuneraciones no están a la altura del trabajo que realizan, lo que constituye mayormente a que los titulados signifiquen que la profesión no es valorada a pesar de lo trascendental de la labor realizada.

“(...) el trabajador social es súper importante, muchos no le han dado el reconocimiento que debiera tener la profesión porque nos ven ahí, uno más debiera ser un poco más precursor, un poco más innovador, no quedarse tan solo con lo que te entrega la política social con el bono, con lo tangible, con el servicio, sino que además uno tiene que ser capaz de desempeñar el rol, el rol de acompañar, de ser precursor digamos (...)”

En torno a cómo los titulados significan la valoración de su profesión es que plantean desafíos para la misma, los cuales hacen alusión al trabajo colectivo, otorgándole una trascendencia mayor que al trabajo en equipo, donde destacan que es importante construir aprendizajes a partir de las experiencias de colegas, colaborando al quehacer profesional del otro para así potencial la ejecución de intervenciones, ya sea desde un rol asistencialista o promotor. El objetivo está puesto en visualizar con mayor profundidad las problemáticas que aquejan a los sujetos de intervención, planteando que la construcción de herramientas bajo una perspectiva colectiva, contribuye a la generación de mejores intervenciones ante una misma problemática,

ampliando la visión bajo una perspectiva holística, en torno a diferentes experiencias, miradas y herramientas de profesionales de trabajo social.

“Bueno, como les dije en preguntas anteriores, falta mucho trabajar con el otro, de crear un sistema donde uno pueda trabajar mancomunado, donde uno pueda tener aprendizaje de colegas(...)”

Por consiguiente, los profesionales significan que su quehacer profesional, tanto en el área pública como privada, convienen que el trabajador social es un eje articulador entre el Estado y la sociedad constituyendo un rol fundamental para la satisfacción de necesidades. Entendiendo que el Estado cumple un rol regulador ante las políticas públicas y sociales, por lo tanto el rol de los trabajadores sociales apunta a ser implementador de aquellas políticas, contribuyendo en esta medida a suplir los vacíos que el Estado no puede cumplir. Significando en esta medida que el quehacer de los trabajadores sociales es fundamental para el desarrollo de la sociedad.

1.2 Nivel de análisis: relacional.

- 1.2.1 Mercado de trabajo.

El ingreso al mercado de trabajo es un paso en la vida de las personas que trae consigo una serie de repercusiones tanto personales como profesionales. Para los Trabajadores Sociales titulados de la Universidad Andrés Bello, el encontrarse inmersos en el mercado de trabajo, genera una serie de determinaciones para el quehacer profesional, es decir, produce una serie de tensiones y contradicciones en el desarrollo de su labor a diario, cuestionándose las acciones a seguir en determinadas situaciones originadas en las intervenciones, conllevando a tensiones éticas en los profesionales, producto de la contraposición de la formación profesional y la realidad social a la cual se ven enfrentados, a su vez el funcionamiento de las estructuras organizacionales en las que se insertan; centrándose todo esto en los lógicas de poder presentes en el quehacer profesional vinculadas a la toma de decisiones.

La evolución histórica de la profesión y las transformaciones en las metodologías de intervención, muestran la transición desde el origen filantrópico de la profesión; basado en la ayuda mutua, hasta la búsqueda de la transformación social por medio de la promoción social. Transformación evidenciada en la profunda autocrítica que entró la profesión en el movimiento de reconceptualización, que lleva al cuestionamiento del carácter asistencialista de la profesión. Lo cual conlleva a una serie de implicancias en el quehacer de los trabajadores sociales actualmente, debido a que la formación profesional recibida durante los años de universidad, hace alusión a la importancia que tiene el entregar las herramientas necesarias a las personas para que superen la situación inicial en la que se encuentran, visualizando sus potencialidades y capacidades, bajo un enfoque principalmente promocional.

“Por ejemplo, si una persona viene aquí todos los días para que le entreguen algo para subsistir, pero si la persona no busca trabajo, no trata no sé, de encontrar otras redes para ayudarse no sirve de nada. Es como la lección que siempre nos dan, de que no hay que entregarle el pez a la persona, sino, que hay que enseñarle a pescar (risas) está más que trillada”.

Sin embargo al insertarse laboralmente, los/as titulados/as se encuentran con una realidad totalmente opuesta, donde el asistencialismo juega un rol fundamental para las

instituciones públicas y privadas en las que se insertan, generando tensiones en su quehacer profesional; diferenciando así lo que creen, de aquello que deben realizar.

“A nosotros nos enseñan mucho al no asistencialismo, a contribuir con el otro, pero lamentablemente en estos espacios se da mucho el asistencialismo, por tanto aquí es una lucha permanente durante estos años que yo he estado acá de tratar de luchar con un sistema netamente asistencialista desde los Municipios, desde las Gobernaciones, desde todo organismo público”.

Tensionando con ello sus procesos de intervención, debido al rechazo adquirido durante los años de formación hacia el asistencialismo, transformándose de este modo, en un obstaculizador del quehacer profesional, ya que para lograr un mayor impacto en las intervenciones, se requiere la generación de un vínculo entre el profesional y el sujeto de intervención, el cual se ve facilitado por medio de acciones concretas que permiten una mayor cercanía entre ambos en un tiempo reducido de intervención; acciones que poseen un carácter asistencialista, y por ende al ser evitadas por los profesionales, se retrasan los procesos de intervención.

Por otra parte, la existencia de una serie de determinaciones para la práctica profesional del trabajador social, como implementador de políticas sociales (Montaño, 2007), se ven reflejadas en el quehacer profesional de los/as titulados/as donde, por una parte, deben cumplir con los requisitos institucionales y por ende, seguir los intereses del sistema hegemónico, posicionando a los trabajadores sociales como los encargados de mantener el orden social, y por otra deben defender los derechos de los sujetos de intervención; velando por su bienestar. Esta tensión transferida por el hecho de tener un rol asociado principalmente a la implementación de políticas sociales, lleva a los profesionales a reflexionar sobre las acciones emprendidas, considerando el contexto en el cual se desarrollan y las falencias de las políticas sociales presentes que se reflejan en el ejercicio de las intervenciones, reconociendo que los diferentes programas sociales y lineamientos fueron creados con el objetivo de generar bienestar a la población, pero en la práctica, la centralización que existe en la creación de las políticas sociales conlleva a dejar de lado aspectos cruciales de los espacios locales, quedando lo discursivo alejado de la realidad social.

“Yo creo que la idea era buena; la idea de los programas, generalmente como se hacen de forma centralizada, no ven la realidad de las personas en forma particular, por ejemplo, la realidad de Santiago es muy distinta a la realidad del norte de Chile y todos lo saben, por eso, las políticas públicas se supone que la idea del gobierno central es estandarizarla y esa estandarización no encuentro que sea algo muy objetivo respecto a la realidad que vive cada persona”.

Las estructuras organizacionales a las que se ven enfrentados los/as titulados/as al momento de insertarse laboralmente e ingresar al mercado de trabajo, están constituidas por jerarquías verticales, donde las decisiones y acciones a realizar en las intervenciones estarán supeditadas a lineamientos previamente establecidos y a la aprobación de los jefes, generando en los jóvenes titulados, un sentimiento de desplazamiento en la toma de las decisiones, reconociendo que el trabajo social es una profesión que vincula a las personas con las instituciones directamente; siendo el nexo entre ambos, situándose en la posición intermedia en la jerarquía organizacional, reconociendo que recientemente los trabajadores sociales han comenzado a ascender en sus puestos de trabajos y es posible observar trabajadoras sociales presentes en espacios como lo es el parlamento, donde se deja de lado el rol de implementador de políticas sociales, pasando a formar parte de las decisiones y conformaciones de estas.

“(…) tenemos que cuidar lo que decimos y prácticamente tenemos que estar bajo las ordenes que dice nuestro jefe, no podemos contradecirlo aunque estemos 100% seguro de que está equivocado, o de hacerlo tenemos que hacerlo con mucho cuidado; y generalmente en organismos públicos tenemos un jefe y ese jefe tiene otro jefe, y de ahí a que llegue una sugerencia tuya al gobierno central es difícil”.

Los cambios y las transformaciones sufridas por el mercado de trabajo, han repercutido directamente en los trabajadores sociales, debido a que se reconoce que estos son empleados que viven de su fuerza de trabajo como implementador de políticas sociales; como un trabajador que vive de su fuerza de trabajo, ya que las condiciones laborales en las que se desempeñan actualmente son el fiel reflejo de la flexibilidad laboral, presentes en un mercado capitalista donde la inestabilidad en los puestos de trabajo repercute directamente en el retraso la independización de los profesionales, y con ello todo lo que esto implica. Destacando que las condiciones laborales a las que se ven enfrentados al insertarse laboralmente; principalmente en los contratos a honorarios y los sueldos precarios, los deja desprotegidos ante el sistema teniendo que valerse con sus propias herramientas, que les aseguren la continuidad en los puestos de trabajos, apreciando en este sentido que la continuidad en la formación de postgrado,

constituyendo para los titulados, una de las herramientas principales al momento de asegurar la estabilidad laboral y una mayor retribución económica.

“Yo aquí he tenido que buscar instancias fuera de la jornada laboral para poder capacitarme, y en el fondo siento que... hoy día estamos en un momento súper importante como país, un momento donde están naciendo nuevas concepciones, nuevas reformas, en donde nosotros necesitamos estar capacitados, estar siempre... con todos los temas claros(...)”.

Las lógicas de acumulación de capital individual presentes en el mercado de trabajo; al encontrarse inmerso en el sistema capitalista, genera un mercado cada vez más competitivo donde las personas deben luchar a diario por acceder y mantenerse en un puesto de trabajo, debido a la sobreoferta de formación académica que no contempla las demandas institucionales, existiendo pocas vacantes en comparación con el número de titulados. Dentro del mercado es posible visualizar esta competitividad en las relaciones laborales, lo que según los titulados se les denomina celo profesional.

“(...) existe mucho celo profesional, y ustedes sin duda se van a ver enfrentadas a eso, porque en la medida en que uno llega pollito tratando de cambiar la estructura (...)”.

CAPITULO V: REFLEXIONES FINALES.

Al analizar los procesos de inserción laboral descritos por los titulados, es posible apreciar que el concepto acuñado por el autor Rafael Martínez en torno al retraso relativo en la autonomía adulta, no refleja del todo la forma en que los joven visibilizan sus proceso de inserción, pues pese a existir un retraso en el logro de la independización de la familia de origen, el hecho de trabajar, les otorga un sentimiento de independencia, el cual significan como parte de la autonomía adulta. De esta forma, los jóvenes se significan como independientes al trabajar y poder decidir en qué gastar los recursos percibidos gracias a la venta de su fuerza de trabajo. Este elemento no es contemplado por el autor, sino mas bien sólo se marca por el logro de la autosuficiencia económica y el abandono del hogar de origen, sin contemplar los diferentes matices o formas en que los jóvenes vivencian la autosuficiencia, la independización y por ende, la autonomía adulta. Cabe destacar al respecto, que el autor señala como factor determinante del paso a la adultez, el logro de la independización, situación que no es percibida como tal por los titulados, pues no se significan como jóvenes por el hecho de vivir con sus padres, sino mas bien el recibir remuneración es el elemento determinante para sentirse adultos.

Por otra parte, para los jóvenes el concepto de *transición*, acuñado por el mismo autor, es visibilizado como uno de los momentos más críticos en sus vidas, significando la experiencia de búsqueda de empleo como frustrante y desgastante, pues pese a contar con el título profesional, se requiere una actitud positiva y poseer herramientas personales, ya que como señalan los titulados serán estas últimas las que marquen la diferencia al momento de quedar en un puesto de trabajo. Las herramientas personales para el autor constituyen un factor más dentro de los que mencionan, pero para los titulados constituye el elemento que diferencia y determina el proceso de transición.

Como plantea Poole en 1993, el individuo pasa por varias etapas de transición que determinan el desarrollo de su carrera vital (ciclo vital); vistas como una secuencia de posiciones ocupadas por una persona durante el transcurso de su vida. De esta forma, los procesos de inserción de los titulados están marcados por las historias de vida de estos y las posiciones o roles que han cumplido durante sus vidas. Por ejemplo, para aquellos titulados que se posicionaron como líderes positivos durante su formación, es decir, que participaron activamente

en voluntariados, centro de alumnos, trabajos ligados a la profesión mientras estudiaban, etc., al momento de buscar empleo tardaron menos tiempo en insertarse. A su vez, es posible apreciar lo señalado por Auberni en 1996 sobre lo que se requiere poseer para enfrentar el proceso de inserción, constituyéndose como necesario según este autor el poseer conocimientos sobre sí mismos, es decir, conocerse y haber alcanzado un nivel de reflexión personal sobre la historia tanto personal como académica, pues este elemento facilita la toma de decisiones y el desplante de las herramientas personales.

El proceso de inserción laboral visibilizado como plantean los autores García & Gutiérrez en 1996, constituye un buen observatorio de la desigualdad en el mercado de trabajo, la cual, al intentar ser explicada, requiere acudir tanto a la tradición psicológica como económica, pues se señala una coincidencia entre las explicaciones del logro en el mercado de trabajo con la teoría del logro de estatus. En cuanto a las carreras laborales en el enfoque económico convencional, se puede señalar que para los titulados de trabajo social, las carreras laborales como proceso de “ajuste”, son posibles de interpretar, pues a partir de sus discursos se puede inferir el ajuste descrito por el enfoque, el cual abarca toda una fase inicial de la carrera laboral, y que se caracteriza por una considerable inestabilidad laboral. Así, tanto empleadores como empleados tienen que recurrir a indicadores observables de las características de la otra parte, constituyendo como indicadores para comprometerse en decisiones de contratación por parte de los titulados: las condiciones de trabajo, el salario, la reputación de la institución y las oportunidades de capacitación y ascenso, y para el empleador, el indicador está sujeto al currículum personal y las herramientas personales del postulante. Como plantea el autor, estos indicadores no son del todo fiables, pues la búsqueda de información es costosa, por lo que en algún momento se pueden producir desajustes, que una vez descubiertos, incitan a la movilidad laboral, pero para el caso de los titulados de trabajo social aparece un elemento no contemplado como motivador de la movilidad que son las expectativas previas a los procesos de inserción. Este factor constituye tanto un obstaculizador como un facilitador del proceso, pues las expectativas de los titulados se vinculan a sus pretensiones tanto individuales como profesionales, conjugado todo ello con la motivación que se tiene al momento de ingresar a estudiar Trabajo Social. Destacando en este sentido la vocación como eje central. Para las pretensiones laborales es posible interpretar que estas se centran en la estabilidad y seguridad laboral que el puesto de trabajo les pueda brindar, siendo el principal objetivo la búsqueda de

estabilidad, el logro de la independencia económica y familiar, lo cual da paso a la concretización de sus proyectos individuales como son la adquisición de la vivienda propia y la conformación de la propia familia, entre otros.

Finalmente se pudo observar que la inserción laboral de los trabajadores sociales en el mercado de trabajo, tiene una serie de implicancias en el quehacer profesional, las cuales se relacionan con la evolución histórica de la profesión y las transformaciones en las metodologías de intervención, existiendo un rechazo al asistencialismo en el desarrollo de las intervenciones, potenciado por la formación académica que promueve la búsqueda de la transformación social por medio de un enfoque promocional. Los cambios y transformaciones en la formación ocurren por ser una carrera, donde el contexto nacional e internacional en la que se desarrolla conforma lo que se va a entender por trabajo social.

En el quehacer profesional de los trabajadores sociales, se pueden observar las determinaciones para la práctica profesional, expuestas por Carlos Montaña, las cuales producen contracciones a la hora de la intervención, ya que se considera que los trabajadores sociales son el principal vínculo entre el Estado y la sociedad civil, teniendo por una parte que seguir las lógicas implantadas por el sistema hegemónico (Capitalismo); donde la toma de decisiones va ligada al crecimiento económico de los países, y por la otra, defender los derechos de las personas para que este crecimiento sea con equidad y justicia social. Contemplando que los profesionales se encuentran en una tensión constante al momento de insertarse laboralmente y desarrollar su quehacer profesional, donde entran en juego los principios y valores inculcados por la familia, la ética profesional y los lineamientos institucionales a los cuales se acogen. Tensión que se acrecienta, al sentirse limitados en su accionar, por el hecho de encontrarse en instituciones con jerarquías verticales, donde las decisiones que se tomen serán a partir de las jefaturas.

La flexibilidad laboral a la que se ven expuestos los trabajadores sociales como un trabajador más, se refleja en la contratación; principalmente a honorarios, que genera un sentimiento de desprotección e inseguridad y sueldos precarios; los cuales dicen relación son la poca valoración social de la profesión.

Las lógicas presentes en el mercado de trabajo, producen un conjunto de desafíos profesionales que dicen relación con superar el individualismo dentro de los espacios laborales, conllevando un celo profesional que dificulta el trabajo en equipo, que discursivamente se encuentra presente en los fundamentos de la profesión.

CAPITULO VI: BIBLIOGRAFÍA.

- Agencia Nacional de la calidad y acreditación (ANECA) (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España: Factores de facilitación y de obstaculización. Madrid, España.
- Astudillo & Cofré. (2005). *Competencias Profesionales, Trabajo Social y Mercado Laboral en la V Región*. Tesis de maestría no publicada: Universidad de Valparaíso, Valparaíso, Chile.
- Álvarez-Gayou, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa, Fundamentos y metodología*. Paidós Mexicana. México, D.F.
- Bernier, Contreras, Fernández & Flores. (2004). *Competencias Profesionales en Trabajo Social Rural*. Tesis de maestría no publicada: Universidad de Valparaíso, Valparaíso, Chile.
- Bizarro & Cid. (2004). *Trabajo Social, Competencias Profesionales y Mercado Laboral en la VI Región*. Tesis de maestría no publicada: Universidad de Valparaíso, Valparaíso, Chile.
- Breuer & Muñoz. (2004). *Trabajo Social, competencias profesionales y mercado laboral en la IV Región*. Tesis de maestría no publicada: Universidad de Valparaíso, Valparaíso, Chile.
- Campos Ríos, G. (2001). *Implicancias del concepto de empleabilidad en la reforma educativa*. Revista Iberoamericana de Educación: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. A partir de
- Campos Ríos, G. (2003). *Implicancias económicas del concepto de empleabilidad*. Revista de la Facultad de Economía-BUAP Núm. 23: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México.
- Cordona, M. Montes, I. Vásquez, J. Villegas & M. Brito, T. (2007). *Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Universidad EAFIT, Medellín, Colombia. Permitiendo
- Castañeda, P. & Salamé, A. (2006). *Construcción colectiva de perfil académico profesional en Trabajo Social: La Experiencia de la Escuela de Trabajo Social del*

Consortio de Universidades Estatales. Revista electrónica de desarrollo de competencias (REDEC) nº 5. Chile.

- Castañeda, P. & Salamé, A. (2010). *Perspectiva histórica de la formación en Trabajo Social en Chile*. Revista electrónica de Trabajo Social, bol. 8. Chile.
- Castañeda, P. & Sánchez, M. (2009). *Seguimiento de titulados Universitarios: Análisis de perfiles de competencias inserción laboral y empleabilidad (por áreas de conocimiento)*: Universidad de Valparaíso, Valparaíso, Chile.
- Castell, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social: Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- CEPAL, (2007). *Inserción Laboral de los Jóvenes: características, tensiones y desafíos*.
- Centro de Relaciones Laborales, Trabajo y Dialogo Social para la Fundación Instituto Estudios Laborales FIEL-CUT (2007). Santiago, Chile.
- Código del Trabajo (2014), Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.
- Dirección del Trabajo (2002). Santiago, Chile.
- Comisión Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. (2013) Competencias laborales y al empleabilidad, recuperado el miércoles 25 de Septiembre, del sitio web de ChileValora: <http://www.chilevalora.cl/index.php/employability>
- Davia, Rodríguez, M. (2000). *La inserción Laboral de los Jóvenes Españoles ¿Un proceso Segmentado?* Propuesta para la VII Jornada de Economía Crítica. Universidad de Catilla-La Mancha: Universidad de Alcalá. España.
- Diaz, X., Godoy, L. & Stecher, A. (2007). *Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral*.
- Donoso, T. (2000). *La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes*. Universidad de Barcelona, España.
- Donoso, T. (2000). *La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes*. En L. Sobrado (Ed.) *Orientación profesional: Diagnóstico e inserción sociolaboral*. Barcelona: Estel.
- Donoso, T. (2001). *Diagnóstico en orientación profesional: Controversias para el avance*. Revista Investigación Educativa, nº 2, vol. 19. Universidad de Barcelona, España.

- Donoso, T. & Figueroa, M. (2007). *Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción y orientación profesional*. Revista Investigación Educativa, nº 11, vol. 5. Universidad de Barcelona, España.
- Echeverría, M. (1996), *Mejores Condiciones de Trabajo: Un Desafío Actual*. Dirección del Trabajo. Santiago, Chile.
- Foucault, M. (1988). *El sujeto y el poder*. Revista Mexicana de Sociología, bol. 50 nº 3. Mexico.
- Fundación para el desarrollo de la Función de Recursos Humanos. (1999). Informe sobre empleabilidad, recuperado el 20 de octubre de 2013, del sitio web de FUNDIPE: http://www.fundipe.es/archives/FOLLEMPLE_seguro.pdf
- Gamboa, J. García, F. Ripoll & Peiró, J. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedente de la satisfacción personal*. Instituto Valenciano de investigadores, Universidad de Valencia. España.
- García, Blanco, J. Gutiérrez, R. (1996). Universidad de Oviedo, REIS Revista Española de Investigación Sociológica Nº 75. Oviedo, España.
- García Canclini, N. (1993). *Cultura y Sociedad Homogeneización y Pluralidad Cultural Universalismos y Particularismos*. Revista Venezolana de sociología y antropología. ULA, Mérida, Venezuela.
- García, Montalvo, J. (2007). *La inserción laboral de los universitarios: entre el éxito y el desánimo*. Revista Panorama social Nº 6, Madrid, España.
- Hernández Sampieri, R., Fernández C. & Baptista P. (2010). *Metodología de la Investigación. Quinta edición: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. México*.
- Ibarra, S. (2008). *Inserción laboral y empleabilidad en el mercado de trabajo en servicios sociales a la comunidad*. Memoria para optar al título profesional de sociólogo. Universidad de Chile. Santiago de Chile.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2014). Empleo Trimestral. Edición nº 185. Chile.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2013). Población total y de 15 años y más en la fuerza de trabajo según sexo y grupo de edad. Chile.
- Instituto Nacional de Estadísticas (2013). Ocupados por nivel de educación de acuerdo a la clasificación normalizada de la educación según región. Chile.

- Instituto Nacional de Estadísticas (2013). Ocupado por grupo de ocupación según región. Chile
- Instituto Nacional de Estadísticas (2013). Ocupados por rama económica según región. Chile.
- Larraín, F. & Vergara, R. (2000). *La transformación económica de Chile*. Centro de Estudios Públicos. Santiago, Chile.
- Letelier, C. (2011). *Precariedad laboral y nuevas percepciones en torno a la intervención social y el campo laboral de los trabajadores/as sociales. Situación laboral actual de los profesionales de Trabajo Social de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano*. Santiago, Chile.
- Martínez, R. (1998). *Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral*. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Universidad de Granada, Madrid, España.
- Ministerio de Educación. Chile. (2013). Empleabilidad e ingresos: estadísticas por carreras, recuperado el 26 de Septiembre del 2013, del sitio Web de MifuturoLaboral: <http://www.mifuturo.cl/index.php/futuro-laboral/buscador-por-carrera?tecnico=false&cmbareas=5&cmbinstituciones=0&start=10>
- Ministerio de Educación. Chile. (2013). Estadística por carrera: número de titulados. Recuperado el 26 de Marzo del 2014, del sitio Web de mi futuro laboral. <http://www.mifuturo.cl/index.php/futuro-laboral/buscador-por-carrera?tecnico=false&cmbareas=5&cmbinstituciones=3&start=10>
- Mills, W. (1999). *La imaginación sociológica*. Fondo de cultura económica de España S.L. Madrid, España.
- Montaña, C. (2005). *Tercer sector y cuestión social: Crítica al patrón emergente de intervención social*. Cortez Editora, Sao Paulo, Brasil.
- Oficina Estadística de la Unión Europea EUROSTAT. (2008). *Seminario sobre Empleo y Desempleo: Análisis y pertinencia de los conceptos básicos de la estadística*. Organización Internacional del Trabajo. 18º Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Ginebra, Suiza.
- Pelayo, M. (2012) *Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral*. Edición Electrónica, México.

- Pérez, S. & Pantanali, S. (2005). *La profesionalización del trabajo social en el siglo XXI: rupturas y continuidades, de la reconceptualización a un proyecto y/o proyectos ético-políticos que hoy se propugnan*. Universidad Nacional de la Plata. Argentina.
- Piore, M. (1973). *La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo; un punto de vista disidente. El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Compilación e introducción de Luis Toharia: Alianza Universidad Libros.
- Pontificia Universidad Católica del Perú. (2008). *Educación y empleabilidad*, recuperado el 23 de Octubre del 2013, del sitio web de PUCP: <http://blog.pucp.edu.pe/item/22657/empleabilidad-responsabilidad-colectiva>
- Puentes, E. (2011). *Elaboración de un índice de empleabilidad y vulnerabilidad laboral*. Primer informe.
- Quiroz, M. (2000). *Apuntes para la historia del trabajo social en Chile*. Boletín electrónico Surá #44. Escuela de trabajo social. Universidad de Costa Rica.
- Rozas, M. (2002). *Tendencias teórico-epistemológicas y metodológicas en la formación profesional*. Buenos Aires, Argentina.
- Rozas, M. & Fernández, A. (1988). *Políticas sociales y trabajo social*. Editorial Humanitas. Buenos Aires. Argentina.
- Sánchez, A. (2012). *Manual de buenas practicas para la mejora de la empleabilidad en las áreas de empleo, educación y servicios sociales*. Euroempleo, Alcalá la real. Jaén, España.
- Tejada, J. & Navío, A. (2005) *El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación*. Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Todaro, R. & Yáñez, S. (2004). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago de Chile: CEM ediciones.
- Tokman, V. (2010). *El Empleo en la Crisis: Efectos y Políticas*. División de Desarrollo Económico CEPAL. Santiago, Chile.
- Torres, J. (2006). *Historia del Trabajo Social*. Buenos Aires, Argentina-Mexico.
- Universidad Andrés Bello. (2014). Sobre la Universidad, recuperado el 02 de Mayo de 2014, del sitio web de <http://www.unab.cl/universidad/>
- Vasilachis, I. (2006). *Estrategias de investigación cualitativa*. Gedisa editorial. Barcelona, España.

- Velásquez, M. (2009). *Flexibilidad, protección y políticas activas en Chile*. División de Desarrollo Económico CEPAL. Santiago, Chile.
- Walker, F. (2002). *Flexibilidad Laboral, Algunas aproximaciones de carácter doctrinario sobre los debates flexibilizadores de las relaciones laborales, los principios de derechos del trabajo, su razón de ser y su futuro*. Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios. Santiago, Chile.
- Weinberg, P. (2004). *Formación profesional, empleo y empleabilidad*. Ponencia presentada al Foro Mundial de Educación. Porto Alegre, Brasil.
- Weller, J. (2006). *La inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias*. Boletín redEtis N° 5, versión preliminar presentada en el seminario taller regional “estrategias educativas y formativas para la inclusión social y productiva”, México D.F., 14 y 15 de Noviembre de 2005. CEPAL. Chile.
- Wodak, R. (2010). *De qué trata el análisis crítico del discurso (ACD)*. Revista Discurso & Sociedad, Vol. 4, Universitat Pompeu Fabra. Barcelona, España.

CAPITULO VII: ANEXOS.

Transcripción entrevista 1.

Nombre entrevistado: (Entrevistado 1; E1).

Año de titulación: 2011.

Fecha de Entrevista: 13-06-2014.

Hora de inicio: 11:57 **Hora de término:** 13:15.

- **Desde tu experiencia, ya cuando empezaste a trabajar como Trabajador Social para ti ¿qué crees que influyó en que tú encontraras trabajo?**

E1: Los trabajadores sociales estamos quedando en puestos de trabajo que tienen relación con nuestras pasantías o los mismos puestos de trabajos donde nos insertamos, eso como dato anexo (...). Lo digo porque a mí me costó encontrar y buscar trabajo, porque no se me ocurrió la brillante idea de preguntarles a mis antiguos supervisores; no se me ocurrieron varias cosas. Si también por problemas que tuve al momento de tener el título acá, tuve que ir hasta Santiago, que al final fue por una tontera porque cuando me matricule parece que no me habían activado el usuario, por culpa de eso, no me enviaron nada. Incluso yo había hablado hasta en SERNAC.

- **Según tu experiencia ¿Qué fue lo que incidió al momento de ingresar al mercado de trabajo?**

E1: Las pasantías pasadas, tiene mucha relación con las pasantías que tú hiciste, dónde las hiciste, con quién la hiciste y cómo te fue; cómo te evaluaron. Por ejemplo, si tu tuviste una muy buena pasantía en un hospital, a la hora de buscar trabajo en ese lugar puede que se acuerden de ti, y como dejaste una buena impresión vas a tener buena referencia.

- **¿Te refieres a buscar trabajo en el mismo lugar?**

E1: Es una alternativa. Lo otro sería en los mismos campos laborales, porque como ya tienes experiencia respecto a eso. Por ejemplo, yo tuve muchas pasantías con infancia, a mí me sería más fácil tomar un grupo de niños para poder hacer talleres.

- **¿Te preguntan eso cuando vas a buscar trabajo?**

E1: Cuando te piden la experiencia previa; tus experiencias previas son esas.

- **Y en cuanto a lo que tú señalabas, que no se te había ocurrido ver tus pasantías anteriores, pero que ahora lo ves, que si lo hubieses hecho se te hubiese facilitado ¿Cómo fue eso?**

E1: No se me ocurrió tener mayor contacto, o sea, primero no se me ocurrió pedirles a mis antiguos supervisores de pasantía, o sea, supervisora. Por ejemplo yo hice pasantía en un colegio que se llama Panal en Quilpué y Aldeas SOS también. Podría a ellos haberles pedido trabajo, no se me ocurrió en esos momentos buscar trabajo en esos lugares, me centre más en mi zona, que era Valparaíso; que era donde vivía.

- **¿Y cómo lo hiciste?**

E1: Al final eh, para conseguir trabajo quede en la Corporación Municipal de Valparaíso.

- **Pero, ¿por qué postulaste?**

E1: Si postule, pero de forma normal nunca antes había ido. De forma normal me llamaron, tampoco es el ¡gran trabajo!, cómo eh si (...). Ya dato anexo, podría agregar que yo tenía varios trabajos, o sea, gente conocida. Pero debido a qué se demora tanto la entrega del título eso postergo mis trabajos, así que a la hora de poder solicitarlos ya habían sido ocupados esos cupos, tenía cualquier prioridad allá en el norte; trabajos en la minera (...) Bueno será (...). Eso no tiene nada que ver con esto, fue por la demora en la entrega del certificado de título.

- **Entonces, ¿tuvo harta incidencia tuvo eso del título?**

E1: Demasiada.

- **Desde que recibiste el título, ¿cuánto tiempo demoraste en encontrar trabajo?**

E1: Es que yo lo recibí como en octubre, no, como en octubre-noviembre por ahí, yo lo recibí muy tarde por eso a la hora de buscar trabajo todos me decían que fuera en marzo.

- **Por qué ahí empiezan los programas y todo.**

E1: Exacto, la Municipalidad de Valparaíso que fui, también me dijeron lo mismo. Hable con el encargado de desarrollo social y me dijo lo mismo; que no habían cupos por mientras.

- **Y ahí ¿qué hiciste en ese tiempo?**

E1: Hice trabajos anexos, que no están relacionados con la carrera.

- **¿Qué aspectos de la formación académica contribuyeron en su proceso de inserción laboral?**

E1: Dificil pregunta (...). Haber por ejemplo lo que te preguntan siempre es los paradigmas que tú manejas, por ejemplo Cuál paradigma es el que...Por dar un caso, no sé, tenía también otro compañero que como había venido de un congreso le preguntaron, ¿y esa mochila con qué ingreso es? Y a raíz de eso le preguntaron respecto al paradigma que él manejaba, y él no me acuerdo cuál era el que manejaba, ¿Cuál era?... parece que era el sociocrítico, y en torno a eso comenzó a conversar; respecto a este paradigma que manejaba, le preguntaba si no tenía problemas para adaptarse a otros paradigmas. Mira sí me preguntas generalmente lo que te van a pedir, por ejemplo, la realización de informes, la creación de proyectos sociales; eso es importante, creación de proyectos sociales (...)

- **Porque es lo que más se da hoy en día yo creo.**

E1: Es que realización de informes, cualquiera puede hacer un informe sí no es tan difícil, por ejemplo, no es necesario ser un trabajador social para hacerlo, puede ser un técnico también; si, pero por ejemplo, la aplicación de un informe social ya eso distinto, o sea, de proyectos sociales. Disculpa (...) Como que eso es lo que más influye, obviamente también influye la experiencia, por ejemplo, si tú tuviste, si tú vas al área de salud generalmente te piden experiencia en esta área; si tú tuviste tu pasantía en salud tienes mayor conocimiento en esta área. Por ejemplo si vas al área penal, lo mismo.

- **¿Cómo visualizarías las expectativas profesionales que tenías antes de insertarte laboralmente, ahora en la actualidad?**

E1: Tenía la expectativa que mi inserción laboral iba a ser más pronta, que no me iba a tardar más de dos meses en insertarme; me tarde mucho, me tarde como cinco meses en insertarme (...) como cinco, seis meses. Haber, yo dejaba currículos en todos lados, pero por el tiempo en que yo empecé a dejar currículos, no había mucha oferta laboral. Y también cometí el error que solamente dejaba currículos en el área entre Viña y Valparaíso, no se me ocurrió tirar currículum en el interior, por ejemplo no tiraba a Quilpué; eso que está cerca, no tiraba a Quillota, a San Felipe.

- **¿Solo Viña y Valparaíso?**

E1: Sí, bueno eso fue un error de principiante.

- **¿Cómo fue la transición entre el término de la formación académica hasta el ingreso al mercado de trabajo? ¿Qué rescatarías tú? ¿Cómo lo viviste?**

E1: ¿en qué sentido?, haber especifica un poquito más.

- **¿Qué te paso a ti en esa transición?, ¿te cambiaron las expectativas?**

E1: Lo que te podría decir es que, en el momento de transición lo ideal sería que uno siempre estuviese reforzando las materias, por ejemplo, a mí, por decirte una tontera en un momento se me olvidó como hacer un informe, algo muy simple. Tuve que estar leyendo mis cuadernos, mis apuntes; por eso si el tiempo de espera es muy largo, lo ideal es siempre estar reforzando, por lo menos echarle una ojeada

como dicen. Estar revisando tus apuntes algún libro, para que siempre tengas la mente fresca a la hora que salga una oportunidad de trabajo, porque por ejemplo tu puedes lanzar un currículum ahora y puede que en dos, tres meses más o a veces hasta un año te llamen. Y tú de repente, te pueden pillar mal parado y te hacen preguntas como ¿usted sabe hacer informes sociales? sí. Haber, hágame uno acá, no sé, una tontera o dígame acá ¿Cuál es el error que tiene este informe?, y tú no sabes hacerlo. Lo mismo con creación de proyectos sociales, muy importante, sobre todo si vas a trabajar en el área de salud (...) porque yo tuve una experiencia, que yo no me acordaba bien y tuve que empezar a leer de nuevo.

- **Entonces ¿uno a veces no tiene los contenidos bien reforzados e integrados?**

E1: no, no es tanto no tener los contenidos, sino, a mí me pasó otra cosa es que yo tenía mi pc con todos los datos de lo que yo había hecho en la universidad y mi disco duro murió, por lo cual, perdí toda la información. Así que lo único que tengo son los cuadernos, bueno lo que me queda de los cuadernos, porque pa' variar una lluvia que hubo le cayó encima de los cuadernos, así que...

- **Y ¿ese periodo en que tú te demoraste en encontrar trabajo...?**

E1: Estuve haciendo trabajos anexos.

- **Y ¿Qué pensabas ahí?**

E1: ¿Con respecto a mi futuro?

- **Con tus expectativas.**

E1: Bueno, en ese sentido me sentía un poco impotente respecto a no tener trabajo. Como de repente uno empieza a sentir esas ciertas angustias, de estar mucho tiempo sin trabajar. Por eso, aunque sea estar trabajando en algo que no es de tu carrera, pero estar trabajando en algo, eso te puede mantener; mantener no estoy hablando económicamente, sino, estoy hablando de mantener de forma más estable, para no sentir esa angustia de no estar haciendo nada (...).

- **¿Cómo fue tu ingreso a tu primer trabajo como Trabajador Social?**

E1: ya haber, yo tuve dos trabajos antes de salir de la carrera, no sé si ¿también cuentan?

- **Sí, porque igual es experiencia.**

E1: Ya, yo estuve dos años en acreditación de la Universidad Federico Santa María; tuve dos años seguidos pero al siguiente año, es decir este, dejaron a los Trabajadores Sociales de la misma universidad como personas que atienden la acreditación, porque según lo que me explicaron hubieron algunos problemas respecto a que a veces no les daban créditos; problemas internos.

- **¿Y después eso te ayudó cuando conseguiste tu primer trabajo como Trabajador Social?**

E1: No, es que yo no me dedique al área de educación, mi primer trabajo fue del área de salud; el que tengo ahora, o sea, este no es mi primer trabajo es como el tercero, el cuarto.

- **¿Pero cómo Trabajador Social es el primero?**

E1: Es que los otros también trabajen como Trabajador Social; yo era el Trabajador Social que estaba en acreditación (...). Trabajaba como dos semanas y pagaban buen sueldo como quinientos, por dos semanas, pero eran dos semanas que te matabas trabajando. Si nadie quería trabajar en ese proceso por lo mismo, porque era un proceso muy duro donde tú tenías que estar entrevistando, por ejemplo tenías quince

minutos máximo para entrevistar a una persona y tenías que tener todos los antecedentes, recolectarlos, ver lo que falta oh, y a veces los apoderados no entienden po', bueno realmente se supone que uno debería entrevistar al alumno, pero por cortesía también lo haces con el apoderado.

- **Pero, yo creo que como Trabajador Social siempre te pasan cosas así ¿o no?**

E1: La gente si, de repente era muy altanera, como que yo tenía que solucionarle sus problemas eh, por ejemplo aparece gente irrespetuosa, a mí no me toco, pero por ejemplo con otro compañero casi lo golpean, o sea colega, y eso que él ya había tenido experiencia porque trabajaba en SENAMA. Así que, por eso es difícil y también como uno tiene poco tiempo, por ejemplo yo la primera vez que trabaje en eso; en el área de acreditación, me tomaba mucho tiempo, me estaba dando cuenta que me tomaba media hora, una hora con una persona y por eso estaba atendiendo muy poco, y a mí me llamaron la atención por eso respecto a que estaba tomando mucho y tiempo para atender, es que generalmente como que la persona se empieza a explayar y uno tampoco quiere acortarla tan rápido, y uno empieza a tratar de solucionar todos los problemas. Lo malo es que a tras hay una fila grande.

- **¿Qué hitos podrías considerar principales, entre la transición de tu vida con la familia de origen hasta tu independencia económica?**

E1: Haber ¿qué hitos podrían ser?, de todas formas yo igual trabaje antes así que igual tenía mi dinero. Haber (...)

- **¿Pero tú ahora sigues viviendo con tus papas?**

E1: Sigo viviendo por ahora con mis padres, pero ellos no me dan nada, o sea, me dan la comida, me dan techo, pero obviamente si quiero algo me lo tengo que comprar yo. Y más encima si estoy trabajando es obvio, lo bueno es que todavía no me piden arriendo (risas). Pero respecto a hitos no tengo.

- **¿Pero vas como avanzando a independizarte?**

E1: Eso es lo ideal, si lo único que quiero es conseguir un trabajo estable para poder independizarme, después ahorrar dinero y sacar un pos grado, un magister ahí estoy viendo. Pero primero necesito el dinero, por eso tengo que estar ahorrando.

- **¿Y ya estas ahorrando?**

E1: Sí, pero no tengo tanto dinero como para estar pagando un arriendo, es qué, cómo te explico mi trabajo es súper corto, trabajo dos horas a la semana, perdón dos horas diarias y yo puedo decidir mi horario; tengo horario flexible, tengo que aplicar test y tengo que hacer intervenciones mínimas y breves, y de acuerdo a los test que haga con un máximo de 137 me están cancelando por test (...). Tengo que hacer 137 y cada test valido vale \$2000, eso. Tampoco no es un trabajo estable.

He estado buscando trabajo, por ejemplo en estos días pensaba mandar currículum a San Felipe, a esos lugares.

- **Ah, ¿en otras partes?**

E1: Sí, por ejemplo yo tuve una compañera que consiguió como en un mes y medio trabajo pero en San Felipe. Y también he tenido casos de otras compañeras que las ha ido mejor, por ejemplo una que ganaba como \$800.000 en la penitenciaría, no me acuerdo en qué parte trabajaba, pero igual ese trabajo es un poquito riesgoso.

- **Analizando la trayectoria histórica del Trabajo Social ¿Qué cambios consideras que ha sufrido el rol del trabajador social?**

E1: Haber el rol del trabajador social, es que como he estado más en áreas públicas (...)

- **Según tu experiencia en el rol o en cómo se desempeña.**

E1: Es que siempre va cambiando de acuerdo ah, haber ya vamos a decir cosas, ya respecto al área social yo encuentro que si bien los trabajadores sociales tienen mucha disposición a ayudar a las personas, las personas a veces no entienden que ellos también tienen que poner de su parte; que si ellos no aportan de nada va a servir la labor que hace el trabajador social, por darte un caso simple, por ejemplo, si una persona viene aquí todos los días para que le entreguen algo para subsistir, pero si la persona no busca trabajo, no trata no sé, de encontrar otras redes para ayudarse no sirve de nada. Es como la lección que siempre nos dan, de que no hay que entregarle el pez a la persona, sino, que hay que enseñarle a pescar (risas) está más que trillada. Por ejemplo eso en el área de salud, yo te puedo decir, por ejemplo en el área de educación que tiene que ver también con lo que uno oh respecto a la visión del alumno, por ejemplo yo en algunos casos por decirlo de alguna manera, me la jugué, toque muchas puertas para, por ejemplo, a esta persona darle una beca; una niña que por ejemplo tenía al papá con cáncer, pero el papá ganaba hartos millones; ganaba no sé cómo 3 millones, pero me trajo todos los antecedentes, y el papá estaba desahuciado y veía cuanto gastaba en la intervención, todo. Se supone que por ley estaba ganando el otro sueldo, el sueldo grande y se supone que podía pagar la universidad. Así que, tuve que tocar un montón de puertas hablar con la directora de acreditación, después con el director jefe y ahí se pudo hacer algo, eso sí al principio me dijeron que no tú lo evalúas con lo que tienes y listo, y después por decirlo de alguna manera yo creo que le bajo la emoción a la encargada de la acreditación y que me dijo muéstrame el caso.

- **¿Y a ti que te pasa con eso? Porque yo creo que siempre el trabajador social está en esos dilemas, de seguir lo que se dice y ver la realidad particular.**

E1: Ya mira, lo que yo hago por ejemplo, si a mí me piden hacer “A” yo siempre trato de hacer un poquito de “B”. Si a mí me piden hacer esto yo le agrego un poquito de lo mío, según lo que yo considero, pero nunca hay que dejar de hacer lo que a ti te piden, si no te echan (risas) pero por eso también uno tiende a ciertas flexibilidades, por ejemplo para hacer los talleres a ti te piden pasar tal materia, tú la pasas pero lo puedes hacer de la forma que tú quieres, no necesariamente tan estructurado, puedes también agregar un poco más, puedes ver otros énfasis.

E1: Bueno, obviamente porque en el programa que estoy (...) no me acuerdo si fue desarrollado en el gobierno de Piñera o bien fue implementado, bueno creo que fue implementado, esto que tiene que ver con el programa “Elige Vivir Sano”, pero específicamente en lo que estoy yo que tiene que ver más con el área de test de alcoholismo.

- **Y qué haces ahí ¿aplicar los test?**

E1: Yo lo que tengo que hacer es aplicar los test y eso da un puntaje, de acuerdo con ese puntaje es el nivel de las intervenciones, los test pueden durar cinco minutos o más, depende del caso. Yo al principio hacia los test de diez a quince minutos, pero después me di cuenta que era mucho tiempo

- **¿Y hay mucha gente?**

E1: No, porque se supone que esto nosotros lo aplicamos en el consultorio, y de acuerdo al puntaje que arroja se hace una intervención mínima o breve o si no se deriva, claro que, siempre y cuando la persona quiera; uno trata de motivar a las personas para que ella sea la que decida hacer el cambio, porque no serviría de nada que yo lo derive para que la persona al final vaya con mala gana o no vaya.

- **Y a tí, cuando asumiste este trabajo ¿te capacitaron?**

E1: Si, tuvimos dos capacitaciones respecto a esto, pero siempre nos hablaban sobre las derivaciones porque se supone que derivamos, en mi caso, a la psicóloga del hospital que es la encargada de salud mental.

- **Entonces ¿tu estas permanente en el hospital?**

E1: Yo estoy en los pasillos del hospital haciendo las intervenciones y toda esta información se la tengo que entregar después a la encargada de salud mental, para que no le vuelvan a repetir el test a la persona.

- **¿Y con el instrumento que tú trabajas, crees que es acorde a la intervención?**

E1: El instrumento es bueno para poder detectar cierta anomalía, pero no sé realmente si hacer una intervención en pasillo sea tan buena, por lo menos a mí no me agrada esa idea pero tengo que hacerlo porque no hay otro lugar, no hay espacio, pero a mí no me agrada la idea; de repente trato de hablar bajo y si hablo muy bajo la gente no me escucha.

- **Además que es un tema delicado, que se trata de que la gente reconozca ciertas cosas que quizás no quiere reconocer, menos en un pasillo**

E1: Sí, eso también, de repente mucha gente no quiere hacerlo y tengo que pasar a la siguiente persona

- **¿Así no más?**

E1: No, no se hace, pero de todas formas si se llegase a notar alguna anomalía se lo van a aplicar cuando vaya a pedir consulta.

- **¿Y cómo tu sabes a quien se lo tienes que aplicar y a quien no?**

E1: Tengo un rango de personas, son personas entre 15 y 44 años de edad y que pertenezcan a un CESFAM que tenga relación con la Corporación Municipal de Valparaíso, por decir un ejemplo, Mena, Cordillera, Quebrada Verde

- **¿Y qué opinas de la implementación del programa?**

E1: Yo creo que la idea era buena; la idea de los programas, generalmente como se hacen de forma centralizada, no ven la realidad de las personas en forma particular, por ejemplo, la realidad de Santiago es muy distinta a la realidad del norte de Chile y todos lo saben, por eso, las políticas públicas se supone que la idea del gobierno central es estandarizarla y esa estandarización no encuentro que sea algo muy objetivo respecto a la realidad que vive cada persona, por eso lo ideal sería por lo menos regionalizar las políticas, no sé, por darte un ejemplo, en Valparaíso son más consumidores de alcohol como el vino, de alcohol no tan fuerte, pero en Santiago consumirían más vodka, y por lo tanto no se están ajustando a las realidades, porque las personas que viven en Valparaíso pueden consumir todos los días pero las personas que viven en Santiago consumen mayormente los fines de semana.

- **¿Y tú como trabajador social que tratas de hacer con respecto a eso?**

E1: Bueno, yo lo único que puedo hacer respecto es hacer bien las intervenciones, porque lo he consultado con mi supervisora y me dice que esto viene de los altos cargos, uno no lo puede modificar y tiene que ser así, uno no puede modificar la creación de los programas pero si la implementación y ahí donde uno se la juega de alguna manera, por ejemplo, yo a la hora de implementar acomodo las preguntas, trato de abordar algún otro problema; por ejemplo me han tocado casos de personas que tiene alto nivel de alcoholismo pero que está asociado a la muerte de un familiar cercano, también puede ser otro tipo de consumo como el de drogas

- **¿Y tú qué hiciste, vinculación?**

E1: Si, fue un caso que yo pedí, se supone que no debo hacerlo, pero yo pedí hora, yo me moví para pedir una hora a la persona, pero se supone que eso no debo hacerlo porque tiene que ser la misma persona la que tiene que acercarse y pedir una hora, pero yo me moví para que fuera más rápido, pero eso lo hice yo de manera particular aunque no debí hacerlo hecho, tampoco había nadie que me lo prohibiera.

- **¿Y por qué se supone que no debieses hacerlo?**

E1: Porque se supone que se tratan de incentivar la automotivación de las personas, para que las personas sean capaces de resolver sus propios problemas, que ellos den el primer paso, que no sea uno quien tenga que estar llevándolo de la mano para que pueda solucionar todos sus problemas, esa es la idea. Es buena la idea, pero yo encuentro que hay casos y casos.

- **¿Y según tu eso es cuestionable?**

E1: Si obvio, a mí me gustaría que los casos que tiene sobre 18 puntos en el test, o sea las personas que tiene consumo y dependencia, que a ellos sí o si se les gestione una hora, pero me dijeron a mí de que no puedo hacerlo, porque podría haber otra persona que tenga un caso de drogadicción fuerte.

- **¿Cómo son los trabajadores sociales en lo laboral? Según tu experiencia**

E1: Yo encuentro que son personas que nos esforzamos hartito por la gente que de repente trabajamos más de la cuenta y sin darnos cuenta nos estamos llevando los problemas a la casa, por ejemplo yo tengo hartito contacto con la trabajadora social del consultorio y ella se está encargando de dos consultorios y por eso tiene que dividirse en los dos lados, pero perdón ¿Cuál era la pregunta?

- **¿Cómo son los trabajadores sociales en lo laboral?**

E1: Yo considero que de acuerdo al trabajo hay distintos tipos de trabajadores sociales, hay personas que solo vienen, hacen su trabajo y se van, pero hay otras personas que se la juegan y van más allá de lo que se les pide, a veces pueden derivar o acompañar a la gente, el sobre acompañamiento también es malo pienso yo, es mejor dirigirla darle toda la información de cómo puede hacer las cosas, aconsejar a la persona de cómo hacerlo y los beneficios que le traerá. Pero el hecho de estar sobre la persona, ejerciendo presión, encuentro que es malo. En mi opinión yo encuentro que los trabajadores sociales trabajamos hartito pero se nos reconoce bien poco; conocí el caso de una compañera que estaba con un curso de menores infractores de ley y a ella la ahorcaron, hizo la denuncia y todo pero hasta el día de hoy nada, es como si no hubiera pasado nada.

- **Ahora vamos a pasar al último ítem que sería el Mercado de Trabajo propiamente tal ¿Cómo son las condiciones de trabajo en las que se desempeña? Entendiendo estas como las relaciones, tipos de contrato**

E1: Yo ahora estoy trabajando a honorario, hago 137 por \$2000 cada uno, hago encuestas, encuestas varias, por ejemplo que sea el nombre correcto, que sea el Rut correcto y que pertenezca a la corporación de Valparaíso. De repente hay veces que necesitan más encuestas y piden más y con eso gano más dinero; respecto a los horarios son buenos, por ejemplo si yo tuviese clases yo podría ir perfectamente.

- **Ah ya, son súper flexibles, ¿y qué piensas respecto a estar trabajando a honorarios?**

E1: No encuentro que sea bueno, me gustaría un contrato, tampoco no me gustaría solamente estar aplicando test, me gustaría estar como trabajador social quizás en un consultorio o en un colegio, pero estar de planta fija. Generalmente los trabajadores sociales y los profesionales del área humanista, como que te tira a tres meses plazo a seis meses plazo y después de eso ven si te renuevan, generalmente los empleadores no lo hacen porque después te tienen que pagar años por servicio. También las condiciones, bueno tu sabes dónde estoy implementando las encuestas, en los pasillos mientras los llaman, por ejemplo, si llaman a la alguien y estoy en medio de una encuesta la persona se tiene que ir, o sea las condiciones no son muy buenas que digamos. Y por otro lado según las experiencias de mis compañeros, las condiciones laborales no son muy buenas.

- **¿Cómo tú visualizas tus derechos laborales?**

E1: Haber, generalmente si uno no está con contrato, uno no tiene muchos derechos laborales al respecto, por ejemplo, te puedo decir el caso de una colega que estaba trabajando para la municipalidad de Valparaíso, pero hubo un problema respecto los suelos porque se denotaron mucho y ella solo por mencionar la palabra “huelga” la despidieron a finales de año, solo por eso, por hablar de huelga.

- **Entonces, ¿tú piensas que están garantizados o no?**

E1: No, desde luego que no, aun con contrato tenemos ciertos problemas, tenemos que cuidar lo que decimos y prácticamente tenemos que estar bajo las ordenes que dice nuestro jefe, no podemos contradecirlo aunque estemos 100% seguro de que está equivocado, o de hacerlo tenemos que hacerlo con mucho cuidado; y generalmente en organismos públicos tenemos un jefe y ese jefe tiene otro jefe, y de ahí a que llegue una sugerencia tuya al gobierno central es difícil.

- **Contemplando la formación crítica recibida desde la escuela y tu ejercicio profesional ¿Qué implicancias éticas involucra desempeñarse profesionalmente en el proceso de inserción laboral?**

E1: Bueno, éticamente hablando está el acompañamiento que le hice a una persona, que no debería haberlo hecho. De cierta forma uno se involucra con las personas, uno no solo tienes que estar atento al caso si no que tiene que buscar la mejor forma para ayudarla y que sea en el menor tiempo posible, por ejemplo si uno detecta otros problemas que no estás trabajando, uno debe informarlo como la drogadicción, también tratar de solucionarlo, derivándolo a personas que si lo pueden hacer. Lo ético también puede chocar con las instrucciones que te dan los jefes, por ejemplo, yo he visto muchas personas que están esperando y necesitan silla de ruedas pero a mí me dicen solo tienes un cupo para tantas personas. Por eso esto es lo que te pide y esto es lo que tú quieres hacer y ahí empieza a chocar uno con lo ético, con lo que tiene que hacer y con lo que uno crees que es bueno; lo ideal es que uno haga lo que le piden y un poquito más, así le cumples a los jefes y a uno mismo porque está haciendo lo que se quiere.

- **¿Tú ahí encontraste el punto medio para esa tensión?**

E1: Si... bueno porque si uno se va mucho para el otro lado ahí te pueden despedir, y si uno se va solo a este lado una persona ya dejaría de ser trabajador social, de hecho ya es como una persona nomas que ...como que implementa las cosas, que no tiene visión crítica, que no piensa... Mira, punto ideal para exponer tus puntos de vista, tus visiones son las reuniones que hay. generalmente hay una reunión mensual, por lo menos a nivel de CESFAM, por eso, reunión mensual, y en esas reuniones uno puede exponer sus puntos críticos, sus ideas, perdón, por ejemplo yo estoy de acuerdo con esto, pero pienso que esto deberíamos implementarlo mejor de esta manera, o por ejemplo no saben que tenemos muchos problemas respecto a los niños, en esta área ya, deberíamos poner más énfasis en esto, replantearse los programa, por lo menos en eso a mí sí me ayuda, en la aplicación de talleres, de programas, eso sí.

- **¿Tienes la libertad de dar a conocer lo que piensas?**

E1: Es que yo no tengo la libertad de estar en las reuniones, pero sí... hablo con la psicóloga, puedo hablar con la asistente social, por que hablo con las dos, y de repente hablo con la directora, eso ya es *patudes* mía. Pero, la directora ha tenido buena disposición, por lo menos la que me tocó a mí en EL MENA. Porque me han contado de otras son... que así tiene que ser así, así y así... en ese sentido no he tenido ningún problema ni con la directora, ni con la trabajadora social ni con la psicóloga.

- **¿Y ellas son jóvenes?**

E1: Eh... la trabajadora social, sí, relativamente joven, y la psicóloga si es joven, pero la directora no, la directora ya tiene su edad.

- **¿Y se nota como que ella viene como de la... De una escuela como más antigua o algo así, como distinta a este trabajo social como quizás más flexible, como de que eres quizás capaz como de escuchar?**

E1: Yo creo que haber... No. Yo creo que las personas siempre tienen disposición a cambiar. Por ejemplo, hay otra trabajadora social; porque son dos en el consultorio, Hay otra que tiene más edad, y de repente como que tiene esa disposición y como que va a consultar a veces con la joven... de lo que estamos viendo. Eso me pareció... me llamo la atención, que no fuese al revés, que la joven consultara con la que tiene más experiencia, sino de repente como que la que tiene más experiencia consultara con la joven, como que de repente las dos se combinan, y así dan una mejor solución respecto a los casos. Porque ya, si

bien la que tiene más experiencia, tiene, o sea, la que tiene más años tiene más experiencia respecto a algunas cosas, también la joven aporta con su nueva visión, nuevos tipos de paradigmas... como los ve ... ¡por decirte alguna tontería!

E1: El lenguaje es muy importante a la hora de nosotros comunicarnos con las personas que estamos atendiendo. Por ejemplo si tú ...hablas de menores o hablas de infancia son dos cosas distintas. si tú dices: No estos menores; al tiro los estas como dejando de lado, como que uno tiene encuadre sobre ellos, pero si hablas de infancia, los estas incorporando a ellos, estas incorporando sus derechos de alguna manera, a veces uno no se da cuenta y por esos pequeños detalles ya estas construyendo otra realidad.

- **Y eso... ¿se ve en la práctica, esa construcción de nueva realidad?**

E1: Eh... Si...si, si... de repente también por las palabras que uno ocupa en las intervenciones, eh uno construye realidades, por ejemplo...si uno ocupa. No, no voy a dar muchos ejemplo porque voy a meterme a otro caso, por si uno por ejemplo ocupa palabras correctas a la hora de intervenir con una persona, puede hacerle más sentido de que si uno ocupa palabras; por decirlo de una manera más formales, por ejemplo si esta con una persona que no tiene mucha educación no sirve de nada que yo esté hablando de forma formal, respecto a los paradigma, que usted está ubicado aquí en el sociocrítico que tiene que ... bla ...no... no, lo que uno tiene que explicarle de forma educada, correcta y tiene que hacerle entender a las personas, y tiene que tratarla como lo que es, no es un objeto de derechos; por decirlo de una manera, no es un objeto, es un sujeto. Uno tiene que, a la persona tiene que hacerla entender que ella también tiene sus derechos, que los puede exigir, que pero ella también tiene deberes que cumplir, ella también si quiere lograr algo tiene que hacerlo ella, ella no puede esperar que le den todo.

- **Y ¿qué pasa con eso, cuando tú le estay diciendo a las personas que tienen derechos y todo, que tienen que cumplir, y tú vas a tu caso y a veces no se están cumpliendo ciertos derechos, que pasa ahí?**

E1: Ah, haber. Es que a veces no se cumplen...por ejemplo...ah bueno.

- **En el ámbito laboral.**

E1: Ah ¿en el ámbito laboral?

- **Si, Por ejemplo tú estás haciendo las entrevistas en un pasillo quizás no están cumpliendo tus derechos laborales... y tú le estas diciendo a las personas que...**

E1: El problema es que uno se tiene que ajustar de repente a lo que te están entregando, de repente no hay camas, por decirte un ejemplo, no hay nada.

E1: Haber otro ejemplo..., en quebrada verde ..eh...se echó a perder la ambulancia, y están ocupando la ambulancia de EL MENA cuando el mena cierra, que quiere decir eso?, que están ocupando otros recursos, pero por ejemplo, si la ambulancia estuviese en quebrada verde y en EL MENA la necesitasen, no tendrían otra ambulancia, por ejemplo no podrían ir a buscar a alguien. Es que ahí hay otro problema, que tiene que ver con los recursos que se inyectan desde nivel superior, desde el Estado. Pero si el Estado no inyecta más recursos, los hospitales por mucho que quieran hacer algo, algún cambio no van a poder hacerlo, y también depende de lo que ordena el estado, en este caso el ministerio de salud, respecto a que tienen que darle prioridad, por ejemplo si tienen que darle prioridad a las patologías respiratorias, ya todas las personas tengan patologías respiratorias tienen primera instancia antes que otras personas. Por darte un ejemplo. Este es un ejemplo burdo, no es así.

- **No, sí entendí.**

E1: No quiero... llevarlas a otra lado, ni tampoco desilusionarlas (risas)

- **No, pero si está bien, tú tienes que decirnos... darnos tu opinión.**

E1: No, por eso, si no todo no es tan malo. A veces las cosas son súper buenas. Yo me acuerdo mucho de mis prácticas... me acuerdo de mis practicas con los niños, se pasaba bien. A mí me tocó por ejemplo en las aldeas S.O.S, y ahí llegan niños que les vulneraron sus derechos, llegan sólo por orden judicial. No voy a entrar en detalles, pero imaginense. Por ejemplo una guaguüita. Ya ahí voy a entrar en detalle (risas)... que llegó por que había sido abusada sexualmente por su padre... wow, uno tiene unas realidades.... Ahí está.

- **Si y, ¿Hay mucho contraste en las prácticas profesionales cuando uno sale al mercado de trabajo?**

E1: Es que depende, depende, es que nosotros tenemos un amplio mercado laboral, podemos estar hasta de jefe de recursos humanos. Por ejemplo si tu están en el área de salud, vas a encontrarte siempre que tienes pocos recursos y tienes mucha gente, hay mucha demanda y poca oferta, y por eso, hay tienes que hacer una discriminación positiva, respecto a quienes vas a ayudar a quienes no. O no sé, por darte un ejemplo, eh haber, si estas en el área de educación, ya en la educación puede que tengas más recursos respecto a algunas cosas, porque ahí por ejemplo las prioridades son distintas, por ejemplo las personas, difícil que un alumno te pida casa, a menos que quiera una residencia, o sea, que quiera por ejemplo estar ahí porque viene de región, ya pero eso se puede conseguir. Ya pero por ejemplo, no sé, si quiere alimentación le puedes dar una beca, tienes más recursos. Por lo menos estoy hablando yo desde mi experiencia en la Santamaría.

- **Ah ya...**

E1: Tienes más facilidades de darle cosas, por ejemplo, de partida tienes todas las becas y bonos que da el gobierno y más las que da la universidad, que son distintas. Las que no te da acá puedes complementarlas con las de acá. Tienes mayor flexibilidad en ese sentido. Bueno y eso a grandes rasgos.

- **Y nuestra última pregunta es ¿Qué significa para ti estar inserto en un mercado de trabajo, bajo lógicas de acumulación de capital individual?**

E1: Esta pregunta la hizo el profe Jofré ¿no cierto?

- **Es cabezona. No la hicimos nosotras (risas)**

E1: Que me parece conocida la pregunta. Ya disculpa, se me fue la idea.

- **¿Qué significa estar inserto en un mercado de trabajo bajo lógicas de acumulación de capital individual?**

E1: Es que ahí uno empieza a cuestionar, empieza a como dice... , qué es lo que tú quieres, tú quieres más hacer un servicio a la comunidad, un servicio a la sociedad por decirlo de alguna manera, o quieres solamente tu propio individualismo, quieres solamente ganar dinero, seguir adelante y ganar dinero, dinero, dinero, si es así si tú por ejemplo si tú quieres ganar más dinero, lo único que tienes que hacer es cumplir con lo que se te pide, haz lo que se te pide y siempre cumple con lo que se te pide, y listo le dices "Jefe esto es así, así, así" y si es ese que siempre está de acuerdo con el jefe, y lo más probable es que, no en poco tiempo, pero vas a ir subiendo poco a poco. Ahora si tú quieres hacer un bien a la comunidad y no quieres solamente pensar en el capital económico, ahí tú tienes que empezar a cuestionar de repente lo que se te dice, "¿Por qué se me dice esto?", "¿Por qué esto se hace así y no de otra manera?" y ¿Qué puedo hacer yo para mejorar.... Por ejemplo la implementación de esto, del programa, porque muchas veces la creación como lo decía así una tesis, no, no fue una tesis, fue una práctica, en la creación de programas nosotros, muy difícil que intervengamos, por lo menos a nivel individual muy difícil, pero si podemos intervenir en la implementación de los programas.

- Pero entonces ¿Tú crees que hay dos caminos diferentes?

E1: Es que yo creo que, es que generalmente los trabajadores sociales que se dedican solamente al dinero, no, hay, no como que no, no he visto yo por lo menos. De partida si tú quieres ser trabajador social no creo que te importe la plata. Que sea por dinero, no, yo creo que hay harto capital humano que de repente también no se da la oportunidad y se pierde, de repente se prefiere a personas que tengan experiencia en algo, y hay otras personas que pueden ser

- Y si nosotros supuestamente seguimos este camino de la lógica de ayudar a las personas y todo, entonces ¿Cómo confrontarías encuentras tú, que confronta este sistema, que en el fondo atenta contra eso, indirectamente?

E1: Y es que ahí está, como te estaba diciendo, nosotros directamente ya, podemos tratar de intervenir en la creación de proyectos, es difícil, lo más probable que no te resulte pero si, en la creación no vas a poder, es difícil, a menos que tengas un cargo alto. Ya pero si, la implementación, y la implementación es lo que puede seguir la gente, y la misma gente puede ser la que ella misma haga presión para que se hagan estos cambios. Por ejemplo comparando... por ejemplo. Ya un ejemplo simple, en Valparaíso, se está haciendo esto de esta manera y porque nosotros en Quilpué no lo tenemos y ahí la gente puede empezar a exigir sus cambios, y nosotros también, podemos llevar la realidad de las personas a nuestros jefes, nuestro superior. Pero como te dije, nuestros jefes tienen otros jefes, y esos otros jefes, por eso. Por ejemplo en el ámbito de educación, es más fácil, en ese sentido, por ejemplo si los jóvenes quieren, no desde educación gratuita, jóvenes pueden aumentar sus becas se puede hablar y se puede conversar, pero en el ámbito de la universidad se puede hacer, pero cuando se tienen varios jefes

E1: El otro día lo vi pasar con unos... y yo le dije “tira currículum acá, tira a la corporación, te van a llamar si lo tiras porque necesitaban gente y lo hizo, ya eso fue decisión de ella, tal vez no quiso porque consideraba la carrera poca, tal vez que no era lo que ella esperaba, puede ser, pero todo te da experiencia, aunque sea poquito.

- Y en tu caso ¿fue lo que esperabas?

E1: No, pero fue por lo menos ganando experiencia, que siempre te piden experiencia, por ejemplo yo también estaba postulando a otro cargo de también tiene que ver en salud, pero pedían experiencia laboral en el área de salud, me decían, por ejemplo y era poca, era como tres o seis meses, poca experiencia, pero no tenía, y por ejemplo ahora si me llaman a hacer el mismo trabajo ya la tengo, porque de repente ni siquiera. ¡Ah! otro consejo éste ya para ustedes, de repente piden trabajo, por ejemplo, experiencia dos años en esto, un año en esto, postulen igual, aunque les pidan, postulen igual, postulen, tengo experiencia en varios compañeros que solamente por la entrevista se ganaron el trabajo, ahí ya tiene que ver otra cosa, ya eso son con otros tipos de herramientas que...

- Y tú cuando te enfrentaste, por ejemplo, a entrevistas laborales ¿te sentías como preparado para enfrentarlo?

E1: No, no me sentí preparado, mi primera entrevista fue un fracaso total, se los digo, por decirte una tontera, a mi pedían por ejemplo creación de proyectos sociales, me preguntaron si yo sabía hacer, yo sabía pero no me acordaba, se me ocurrió la brillante idea y decir la verdad, “si sé pero no me acuerdo”, chao, o sea no, siguió la entrevista pero ya con eso me descartaron. Si tú sabes hacer algo pero no te acuerdas, di que no sabes, di “si lo sé pero tengo que revisarlo bien”, por último ya, y ahí de repente tú después en la casa lo puedes revisar, lo ves y te vas acordar, yo también por ejemplo para hacer un informe no me acordaba, después empecé a revisar “ah es así”, mira, listo, al tiro se te vuelve la memoria. Es lo mismo que cuando ustedes enfrenten su tesis, nunca digan que no saben, por último chamullen las respuestas, traten de tirarlas para el otro lado, por ejemplo “si esto es así, pero este va para acá” y lo tiras

para el otro lado, después la gente de repente hasta se puede olvidar de la pregunta que te hizo. Nunca se quedan en blanco, que de repente pasa, nerviosismo pasa.

- **¿A ti te pasó?**

E1: Sí, que yo ya venía con otras cosas, ya eso son cosas que no quiero comentar, que se quedaron en el pasado y no quiero, pero si pasa, el nerviosismo te puede.

- **¿Traiciona?**

E1: Y un consejo “Mejor diablo conocido, que diablo por conocer” lo digo por sus compañeras y compañeros.

- **¿Cómo? No entendí.**

E1: “Diablo conocido, a que por conocer”, así como suena, literalmente. No quiero entrar mucho en detalle.

- **Con tus compañeras, no si ya cachamos, como que el compañerismo en trabajo social es como...**

E1: Si, de repente también el tema de estar luchando con sus propios compañeros que van a salir, por ejemplo ustedes tres van a salir y ustedes tres después van a estar luchando por un puesto, y de ahí van a ver la que tiene mayor experiencia, la que se desenvuelve mejor a la hora de hablar, por ejemplo si ustedes tienen la misma experiencia, vienen del mismo lugar, tuviesen las mismas pasantías.

- **Bueno ¿Te gustaría agregar algo más?**

No gracias, me preguntaron todo.

- **Gracias por tu colaboración.**

Transcripción entrevista 2.

Nombre entrevistado: (Entrevistado 2; E2).

Año de titulación: 2011.

Fecha de Entrevista: 13-06-2014.

Hora de inicio: 11:57 **Hora de término:** 13:15

- **Desde tu experiencia, ya cuando empezaste a trabajar como Trabajadora Social para ti ¿qué crees que influyó en que tú encontraras trabajo?**

E2: Mira, mi primer trabajo; que no es este, yo partí en un liceo... el liceo *La Señora de la Paz*, de 24 norte. Ese trabajo fue bien *apitutado* ¿ya?, yo tenía una compañera de *U*, que estaba trabajando ahí, no sé cómo llegó ella al liceo y cuando se fue me recomendó ¿ya?, entonces esa primera experiencia fue bien de: oye yo me voy, ¿te *querí* quedar?, te sedo mi puesto ¿*cachái?* ; no así este trabajo, yo me incorporé al MARÍA ACOGE en noviembre, en noviembre de 2013, y ahí seguí los pasos regulares: la postulación, la entrevista, los test psicológicos; ahora, un poco *pah* ser bien clarita, creo yo que en las entrevistas de trabajo donde están buscando ciertos perfiles, no pesa mucho el área de conocimiento ¿ya?, así cómo, si bien es cierto igual te preguntan sobre tu experiencia cuando *vení* recién saliendo te *reducí* a las practicas ¿ya?, yo no he trabajado pero tengo práctica en tal y tal cosa, que igual te puede ayudar. Creo que va un poco más allá más cómo *podí* desenvolverte en la entrevista más que el área de conocimiento, ¿no sé si hay escuchado: oye no te *preocupí* de las notas, si nadie te va a preguntar tu promedio Ya, eso es súper cierto, nadie te va a preguntar tu promedio, si a ti te va bien en la *U*, *bacán*, pero que te vaya bien en la *u* no te asegura un puesto laboral, menos en nuestra área de trabajo ¿ya?, yo creo que lo que busca la persona del perfil; respondo yo desde el área que a mí me interesa que es INFANCIA ¿ya?, *pah* donde he hecho todas mis entrevistas, es un poco cómo te *podí* desenvolver; o quizás, cómo *podí* enfrentarte tú a eso, la mayoría de las entrevistas te ponen ejemplos de problemas o situaciones y cómo *podí* enfrentarte tú a eso, qué es lo que *haríai* en ese caso. Entonces creo que va un poco por las herramientas personales, que obviamente te *podí* basar en lo teórico, pero no es lo que más pesa.

- **¿La formación académica no tendría entonces mayor trascendencia o mayor impacto en cómo sucedió tu proceso?**

E2: No, en lo absoluto, en lo absoluto, de hecho, está este prejuicio de la universidad privada versus la universidad estatal, la verdad que a mí en éste caso, yo te hablo particularmente en este trabajo, ni siquiera pesa que *vengái* de una privada o de una tradicional, o sea lo importante como te decía antes creo yo que va en el desplante y cómo *podái* pararte frente a una entrevista. Yo antes de llegar a esta pega y antes de llegar al liceo, estuve un año sin trabajo, desde que me titule hasta que encontré mi primer trabajo en el liceo, fui a hartas entrevistas, obvio si nadie quiere estar y coincidentemente en ninguna entrevista te preguntan sobre el área teórica *poh*, nunca nadie te pregunta oye ¿Cuál es tu visión respecto de este ... ?, jamás, jamás, eso no se da, siempre es como ¿qué te motiva a este trabajo?, ¿Qué conoces tú de la institución?, si pasa esto ¿tú qué harías?, entonces yo me atrevería a decir que al menos en mi caso, en las entrevistas que yo fui ¡jamás! me preguntaron el área académica, o sea, no, de hecho sí por ejemplo, en la mayoría donde te digo yo que he postulado, casi pura infancia, te piden así como requisito manejar SENAINFO y eso no te lo pasan en la *U*, o sea cuando yo salí dije “*chuta, en todos lados me piden manejar SENAINFO ¡yo no sé lo que es SENAINFO porque no me pasaron esto!*”, que no sé *po*, te pasan otras cuestiones en estadística por ejemplo que *decí* “*oye chao, yo no voy a ocupar esta cuestión nunca*” y no *sabí* de SENAINFO, o quizá no sé *po* en el caso de infancia el desplante que *tení* que tener en una audiencia tampoco te lo enseñan en la *U*, o sea, yo cuando estaba en la *U* en ningún momento me dijeron “*existe la posibilidad que tú trabajá en esta área y tengái que enfrentarte a un juez*”, ¡jamás!, o sea llegué acá y me dijeron “*tienes que ir a Audiencia*”, Perdón, ¿porque yo voy a ir a audiencia?, no, no, no me caía en la cabeza, entonces creo que no pesa.

- **En cuanto a las expectativas que tenías antes de encontrar trabajo: ¿tenías expectativas?**

E2: Sipo, o sea. A ver, yo desde que entre a la U, desde que elegí la carrera siempre supe que quería infancia, de hecho no hay otra área del trabajo social que me guste, bueno adolescencia pero hasta ahí nomás, o sea tercera pah mi nah, recurso humano donde se supone que ganái más plata tampoco me llama la atención, entonces mis expectativas siempre fueron poder ojalá encontrar un trabajo en la región que me permitiera trabajar en el área infancia y es lo que estoy ahora así que nunca tuve como expectativas así no sé, la mayoría de la gente tira por el lado de la plata y poder sobrevivir con el sueldo de un Trabajador Social, que... ; yo no quiero truncar sus sueños pero no son altos, entonces mis expectativas eran claro poder desenvolverme en el área que es la que a mí me gusta y ojalá en la quinta región, mi idea siempre fue Viña o Valpo, porque no sé po, irme pah Limache o Calera tampoco estaba como en mis planes, entonces actualmente estoy súper contenta acá, trabajando en lo que me gusta, trabajando en Valpo, así que no po, mis expectativas están súper satisfechas... si, ¡sí!

- **¿A rasgos generales cómo describirías tu proceso de inserción laboral?**

E2: ¡Uffff... difícil, ¡súper difícil!, o sea yo te decía, desde que salí de la U hasta que encontré pega fue un año, y es un año que también te lo mencione recién, no te quedái de brazos cruzados, *empezai* a mandar curriculum, *empezai* en mi caso yo fui a hartas entrevistas y que daba bote igual, o sea, no sé, ¡me paso mucho, mucho, mucho, mucho pero mucho en muchas entrevistas que me decían “¡no, es que tení una cara de niña! Que no, no podemos, porque te veí muy guagüita”, también pesa “ah pero no tení experiencia”, ¡obvio que no tengo experiencia, si salí recién, ¿de qué experiencia me estay hablando?! Cachai “cómo voy a tener experiencia si todavía hay gente como tú que no es capaz de darme nada porque tengo cara de guagua ¿por qué no me poní a prueba un rato y ahí veí si funciono o no?”, pero la cuestión es siempre no, no tení experiencia buscamos de tres años pah arriba, y ahí recién con gente como tú no va a haber nadie con experiencia, obviamente yo no les contestaba eso pero finalmente la búsqueda de pega durante ese año fue súper latera, sabí que en un momento llega a ser hasta frustrante, ¿seré yo? ¿Estaré yo mal?, ¿me pongo arrugas? Porque ya no crecí, ¡chuta ¿qué hago?, ¿empiezo a buscar pega cuando cumpla treinta?, ¿espero que me salgan canas? porque de verdad es como que te veí muy chica, “¿de verdad tení 26? ¿Nooo?”, Oye sí tengo 26... ¡contrátenme por favor! que soy súper capaz, cachay, pero no, fue súper agotador, súper ultra, yo creo que la palabra principal es frustración. Esa cuestión de que en cada entrevista es como en los chistes: déjenos tu número y te llamamos, pero en verdad no te llaman, porque en verdad te dicen “*te vamos a llamar por sí o por no*”, por lo menos que te digan no quedaste, Nada. Te dejan esperando toda la vida y uno ahí entra en que si llamo yo pa preguntar, no muy necesitá’, filo, ya no importa, postulemos a otra cosa. Bueno , así que ... eso fue el primer año, Por suerte esa amiga que te menciono, empezó a trabajar ahí en el liceo y me dejo la pega, llevaba yo, iba a cumplir el año en el liceo cuando postule al FAE, y ahí el FAE, el equipo acá de Valparaíso es un equipo nuevo, muy joven, entonces es otra cosa, o sea mi jefa; que no está hoy día, le daba lo mismo si yo tenía cara de guagua po, o sea la intención de ella y ojala que todos los programas fueran así, es un poco tomar gente nueva para poder ir formándola en esta área, yo te doy la oportunidad porque eres chiquitita; no sé la visión que puedan tener, porque erí joven, o porque y te voy moldeando yo a mi gusto, onda de voy dejando perfectita en el área que a ti también te gusta o sino no postulariai. Yo creo que así debiera ser un poco, poder ojala, que la gente que te contrata deje de lado esa cuestión de la experiencia, no tení experiencia así que no serví, porque al final no podí hacer experiencia si no te dan la oportunidad, entonces fue difícil, pero quizás ... era pah llegar a esto, así que, fue difícil, pero ya!. Y sabí que... no sólo es mi caso, yo tengo mis compañeras de generación pasaron un poquito por lo mismo, esa cuestión de buscar y tocar puertas constantemente hasta que... hasta que te den la oportunidad.

- **Pasa con todas las carreras ahora, y más con Trabajo Social.**

E2: Sipo, más encima que en el trabajo social se da esta cuestión de gente que esta hace años en sus puestos, que no las *sacaí* pero ni con bomba de ahí, están pero apenas’, apenas’, apenas’, sobre todo en tribunales y en puestos así, tú te encontraí gente antigua cachay?, pero sí, es difícil, mira, pero como por

regla general, así un recuento de mis compañeras, la que no quedó trabajando en la práctica que hizo, que también se da, quedar haciendo la en la práctica, tenía la suerte de lo hiciste bien obviamente, si no es ese caso después que es el caso de la _____ por ejemplo que antes de estar en SODIMAC; ahí te va a contar ella, si no es ese caso tenía mucho rato antes de que encontré, trabajo uno estable, porque yo en el liceo también estaba a honorario, con boleta, 20 horas, o sea mi primer trabajo igual es súper distinto al que tengo ahora, pero tenía que estar dispuesto a aceptar si no ... , piensa tu, yo estaba en el liceo con 20 horas a la semana, un sueldo acorde a lo que eran las 20 horas, pero yo decía, bueno ya filo estoy haciendo experiencia pero en verdad no hice nada de experiencia ahí en el liceo, pero al papel... si se suma, eso es como regla general creo yo.

- **Me surge una duda ahí... ¿Tú crees que hay cierta discriminación al momento de buscar pega o no lo catalogarías así?**

E2: Mira... yo no sé si discriminación, pero si siento que hay cierto recelo a abrirse a la opción de contratar gente joven. Sí existiera la discriminación así tal como tú lo planteas, probablemente ninguno estaríamos con trabajo, por eso no me atrevería a decirle discriminación pero sí creo que hay cierto recelo, o un poco... porque a una pega postulan finalmente los nuevos y también gente que tiene más experiencia, entonces está esta cuestión de "sabí que me quedo con el de experiencia y no me arriesgo a invertir en un profesional que quizás en dos meses mas no me va a funcionar, entonces me quedo con el que tiene experiencia" y es válido pero siento yo que no debiese darse en todos lados.

- **En cuanto a tu primer trabajo que mencionabas, en el liceo, ¿qué destacarías de esa primera experiencia?**

E2: ... Nada (risas)... No... es que mira, el liceo para mí fue como; como te dije recién, hacer curriculum ¿cachay?, pero el liceo finalmente el trabajo siento yo que estamos encargados de hacer nosotros como profesionales en el liceo; particularmente en ese, no puedo hablar del área de educación para todos los trabajadores sociales, por que espero que no sea igual en todos lados; pero particularmente en ese liceo había ahí un entrappe bastante agudizado con los profesores, ¿ya?; eh una cuestión, pienso yo que de ego, un poco de ego, ¿qué va a venir esta cabra chica a decirme lo que tengo que hacer o no? entonces finalmente lo que me paso a mí... súper personalmente en esa experiencia, fue que no me sentí con la autorización de hacer mi trabajo, cachay, me sentí por sobretodo súper cuestionada en todas las decisiones que podía tomar y era como con hartas barreras dentro de lo que se podía hacer, te digo, yo... en un colegio, el rol de nosotros; bueno mi rol en este caso, era pesquisar alguna vulneración dentro de los niños, trabajar con los niños la ley CEP ¿yo no sé si tu cachay la ley CEP?, ya, trabajar con los niños de la ley CEP, pero finalmente no, ahí se dio un entrappe con los profes, que ellos se sienten bastante cuestionados, había porque cuestionarlos por supuesto, porque yo no me iba a poner a pelear porque tenía ganas, sino que... pienso yo que... en el año en que vivimos ¿no podía tener una fila de niños tontos y una de inteligentes?, o sea para mí eso no aplica ¿cachay?, entonces si se sentían cuestionados por algo así, probablemente si te ponías a escarbar encontrarías más cosas, entonces no estaban dispuestos a asumir ese riesgo, creo yo, me paso eso en el liceo ¿ya? ... oye pero ¿no podía tener una fila de tontos?- bueno yo soy la profesora po, es mi sala, yo decido lo que hago; entonces al final te van cerrando las puertas nomás ¿cachay?, bueno no sé... y así para distintos eventos que había en el colegio, era de puras niñas entonces se daba mucho el lesbianismo y era un colegio católico entonces, chuta... nos mandaban las niñas para mejorarla; o sea pero perdóname, pero para mí la homosexualidad no es una enfermedad ¿cachay?, pero anda a decirle eso a la directora po ó a las monjas, entonces al final ... oye, contratamos a esta niña por que la ley CEP te obliga a tener una trabajadora social y un psicólogo haciendo de dupla, pero estamos yendo para atrás po, entonces ahí estábamos con este entrappe constante de hagan esto pero mejor no, así que no... yo no podría destacar nada, por supuesto agradecer la oportunidad ¿cachay? porque obviamente igual habían cosas buenas, pocas, pero habían cosas buenas. Para mí el hecho de trabajar con niños, no sé po, estoy ahí, en una oficina de este porte, que te golpean porque quieren pasar el recreo contigo, ya... para mí suficiente, independiente. Al final terminamos haciendo puros talleres, ¿pero para hacer talleres? no sé, yo sentía que no estaba haciendo lo que me correspondía, y ellos me pedían oye pero si tú veí que hay un

niño golpeado hagamos la denuncia - bueno y ¿quién va a hacer la denuncia para los que tienen en la fila de tontos?, ¿Yo no puedo hacer esa denuncia?...¡no po! ...¿cachay?... Entonces es cómo: ¿me pedí que denuncie cosas pero no lo que se está dando aquí mismo? Así que, no...yo salí un poco apesta' del liceo.

- **¿Y saliste por qué tú quisiste salir de ahí?**

E2: Sí, por que me contrataron acá, sipo... sabiendo lo que costaba encontrar pega, yo me iba a quedar ahí hasta que... me echaran o que encontrara pega. Yo postule al FAE; no recuerdo en que mes, pero en noviembre empecé con las entrevistas, y a fines de noviembre me dijeron que había quedado, que tenía que firmar contrato el dos de diciembre y... Renuncie po. Sí renuncie, pero ahí renuncie y me vine pah acá, y aquí es otro cuento, sipo; que como te digo, este programa estaba en Viña, se separo ahora Viña y Valparaíso, y la coordinadora técnica; que es una psicóloga, es muy joven también, y reman todos pal mismo lado, que es la idea cuando estay en un trabajo, no que te estén poniendo; no sé si amenazas, pero piedras en el camino, ¿cachay?. Entonces acá estamos todos por un mismo objetivo; es difícil el trabajo, pero aquí el apoyo del equipo igual es fundamental.

- **Y ¿en tu primer trabajo tenias contacto con otros trabajadores sociales?**

E2: No, yo era la única trabajadora social pero trabajábamos en dupla con una psicóloga, trabajábamos con equipo multidisciplinario, sumando a psicopedagoga y a la... no, psicopedagoga nomás, psicopedagoga y ahí otra no sé, es una carrera que se parece a psicopedagogía, no me acuerdo, pero también ven el lenguaje de los niños, no recuerdo ahora que especialidad, que profesión tenía, pero trabajamos con ellos. Efectivamente si había coordinaciones con otros trabajadores sociales de la red, constantemente derivando niños a la OPD o mantenerlos conectados con el PIB, donde hay puros trabajadores sociales casi, así que ese era el contacto pero era lo menos, lo menos.

- **Ahora nos vamos a otro ítem de las preguntas, que ya son más bien a que pasa en torno a tu experiencia un poco más personal, en cuanto a que ¿tú vives actualmente con tu familia evangélica?**

E2: Si yo vivo con mis papas todavía, pero igual me quiero ir.

- **Qué te pasa con eso? quizá como típico que uno dentro de esta mirada quizá de que yo me voy a insertar laboralmente, quizá me voy a independizar de mi familia de origen, ¿qué hay con eso?, que hayas entrado a trabajar, ¿qué pasa con eso?**

E2: Ya mira, yo me titule, después de un año encontré la primera pega, como te digo eran 20 horas así que por supuesto ni en sueños me alcanzaba para irme a vivir sola con suerte me alcanzaba para el pasaje...y estoy aquí estoy más segura, estoy con contrato, estoy con un sueldo que si me alcanzaría para vivir, pero no me quiero ir todavía, sabes lo que pasa , que es una cuestión bien personal, cuando yo estudie en la universidad mis papas vivían en La Cruz que es entre Quillota y Calera, entonces yo vivía en la semana acá sola. Seguramente tienes muchas compañeras que en la misma, tu. Mis papas están en otra ciudad y tú acá. Mis papas cuando yo estaba a punto o cuando me titule quizás, se vinieron para viña, entonces ahí yo volví a vivir con ellos, o sea, yo iba los fines de semana para ya. Pero por otro lado yo un mellizo, somos los mas chicos y yo me levanto y tengo el desayuno listo y mi mama me manda el almuerzo, entonces como me voy a querer ir, para que cachay, o sea, suficiente creo yo con haber comida y haber encontrado una pega, pero estoy en el tiempo de ... disfrutar mi plata gastándola en puras _____, en puras leseras, ahí que lindos los zapatos!!, ya me los voy a comprar, esta mascara de pestañas a ya me la voy a comprar. Entonces estoy en esa porque en noviembre recién o sea, no en diciembre recién firme contrato. Yo pensé que iba a durar menos en esa para de ya voy a gastar la plata en mí, pero igual llevo harto rato. Ahora por otro lado en septiembre el proyecto este se va a licitación entonces hay una pequeña pero que nula posibilidad de que no sigamos, hay muchas más posibilidades de que siga entonces mi idea con algunos

compañeros de trabajo es que si en septiembre seguimos ahí poder pensar en independizarnos, ahora yo al agua no me voy a tirar sola, jamás. Ó sea, yo todavía no me voy a vivir sola, tay loca. Así que con algún compañero, bueno con el Víctor un amigo que hice acá quizá pa' septiembre más adelante, pero es tan cómodo buscar levantarte y buscar tu lonchera con el almuerzo listo y en el invierno juguito de naranja pa que no te resfríes, no se me da como lata abandonar eso.

- **Estas disfrutando de nuevo ser hija**

E2: Claro, claro.

- **Estas viviendo de nuevo ese proceso**

E2: Así que estoy en esa.

- **Ahora volvemos nuevamente al campo laboral y nos vamos a (...) ¿Consideras dentro de la experiencia que has tenido que el rol del trabajador social ha cambiado?**

E2: ¿Parándonos desde que punto?

- **Desde siempre la inserción laboral, de la visión que tenias estudiando a la que lograste tener ya ejerciendo el trabajo social.**

E2: Eeh no, no mira si es que yo estoy entendiendo en tu pregunta es como lo que pensaba que podía pasar estando estudiando y lo que podría y lo que se ha dado ahora que estoy trabajando. ¿pa' ya va apuntada la pregunta?

- **Como el análisis que tu le das al rol del trabajador, va como a eso.**

E2: Ya

- **Como actúa el rol del trabajador, si es que ha cambiado o no o como lo vez**

E2: No mi yo, haber hablando también de infancia, que es mi área, yo creo que el trabajador social como como profesión como quieras decirle tu visitador, asistente, porque ¡Ah es usted la señorita visitadora, a es usted la asistente!. Finalmente en el área infancia estamos bien y mal posicionados. Ya por un lado eres el malo de la película, porque eri el que les quita a los hijos pero por otro lado (si po' el quita guaguas) aquí un portazo es lo de menos que vas a ver, eri el malo. Pero también están los que si ee valoran y entienden un poco el rol que nosotros cumplimos acá po, cachai. Un poco entregar las herramientas a los papas para que puedan asumir de nuevo su rol parental y yo siento, mira, que los casos que yo he podido como llevar a buen puerto, ser un poco como el apoyo de los papas, sabi y eso lo agradecen ellos, lo agradecen, o sea el que sabe no se si valorarlo pero el que lo engancha, lo engancha perfecto cachai, así como pa que me voy a hacer la guerra con la señorita visitadora si finalmente ella me quiere ayudar, igual yo se los planteo por ese lado a todos mis casos que te digo oye “ pa que vamos a pelear” si finalmente el tribunal va a tomar alguna decisión, así que hagan los que yo les digo, ¿quiere llevarte mal conmigo? ¿quieres caer en todas estas discusiones? o prefieres venir, asistir, sistematizar tu asistencia, ir al programa y que te vaya bien y que te va a servir a ti y le va a servir a tu hijo. Entonces hagámoslo bien: *ya bueno señorita, ya si voy a ir*. Son los menos los que vienen en realidad.

Yo creo que para los usuarios estamos(...) somos muy necesarios en el área infancia, siento yo que le trabajo del trabajador social área infancia, no podrían ser remplazados por ninguna otra carrera, si bien es cierto están, nosotros trabajamos con otros estamentos, pero no se la expertis que podemos tener, ¡que te lo entrega la base académica por supuesto! , ya eeeh no es reemplazable por otro profesional. Hay por ejemplo tratamientos donde contamos que te los da la u que no se dan en otras areas. Ya podemos llegar a algún consenso creo yo que si tu le preguntas a cualquier persona que este estudiando trabajo social te vas

a encontrar con la mayoría, siempre hay casos, pero creo yo que los trabajadores y la gente que decidió estudiar trabajo social es gente de piel cachai que quiere el contacto quiere entregar lo que pueda para poder ayudar cachai, algunos, espero que seamos la mayoría los que estamos en esa parada y si no, los que no estén en esa parada que se vayan a la metodología a los libros, pero los que estemos trabajando en área infacia los que estén estudiando como trabajo social por vocación siento yo, cachai o sea, y la vocación cuando tu estas inmerso en el mundo laboral y en área súper profesional si no la teni se nota cachai o sea no podi ...un trabajador social no podi tenerle asco a los piojos teni que fingir una cara cuando entrai a una casa que esta hedionda, y eso no creo yo que haya otra profesión como que la por el trabajo cachai y yo siento que eso igual se valora, habemos, o sea hay profesionales obviamente distinto cachai pero yo creo que son mira somos super necesarios y estamos bien evaluados bien valorados ¡y esta bueno eso esta bueno eso! ... deberían subirnos el sueldo por lo menos, porque la pega es bien pesa, no esta económicamente bien valorada cachai yo siento que la carga emocional que nos llevamos como profesionales para las casas, es tremenda cachay porque hay un caso tremendo y no sé yo acá estoy encargada de casos, son 24 casos y hay uno que es como piolita cachai pero los otros son ¡casotes! son casos que tu deci... como, como hay gente que hace esto entonces te llevai esa cuestión emocional y todo el mundo te dice ya po, pero desconéctate de la pega no te traigai el trabajo pa la casa, chucha ¿pero cómo?... la carga emocional que te llevái cuando te dicen oye no te llevi el trabajo... es imposible, es imposible o sea yo trabajo con pergenios de este porte muy chiquititos, que tienen 4 años y que tu deci oye ¿¡porque!? ¿Porque? Porque no llegamos antes para que esto no pasara? que profesionales hubieron antes, se quedan dando vueltas todo el rato, cachai. Entonces siento que por lo mismo, por la carga emocional, por el peso que nosotros llevamos eee debieran subirnos el sueldo, si o si, porque no sé porque pagan poquito, por regla general, eeh yo estoy sola, o sea no tengo hijos no mantengo una casa y por eso ando bacán, pero si tuviera hijos imagínate dos hijos y una casa yo me cambio así de simple cachai, entonces es poquita la plata debiera subirnos un poco mas el sueldo, pero esperemos que eso se de en algún momento por ahí creo que pasan a llevar como el valor que le ponen a las soluciones, creo que económicamente valorados no estamos ya para todo el trabajo que hacemos y lo que nos corresponde hacer

- **¿Y por qué crees que pasa esto? Se te viene algo a la cabeza por que podría ser?**

E2: No sé, yo creo que principalmente bueno se como asistencialismo entonces vamos por ese de... hay pero si ellos les gusta ayudar, ellos decidieron esta carrera, ellos decidieron estudiar sabiendo que no iban a ganar mucho o sea ya pero esa versión se ha pasado, se ha manoseado tanto que al final queda, bueno así como ¡si tu elegiste la carrera, tu sabias que ibas a ganar poco!, chuta pero cambiemos la mirada, ¡oye ya pero la carrera esa pero si en verdad, en verdad pesa!

- **Nosotras estábamos revisando unos estudios que planteaban que tienen la tesis que trabajo social estaba mal valorado económicamente por la feminización que tiene. Porque es una carrera vista como una carrera de mujeres y esta vista y no es disciplina por que abarca puras características que son femeninas y son como ligadas no mas a esa cuestión, hay varias cuestiones que lo ligan como a eso. Esto pasa cierto, no se po, como decirlo, por las relaciones de poder y todas esas cuestiones que vienen de las teorías mas criticas pesa eso cachay de que trabajo social no está valorado por una cuestión ya de género pero una cuestión de disciplina mira la disciplina femenina y por eso no es valorada, ahora hay harta inserción del hombre dentro de la carrera.**

E2: Ahora por que cuando yo entre a estudiar habían 5 hombres si no me equivoco, salió 1, ahí ya tenía 0 equidad, pero cada vez, por ejemplo yo ahora estoy haciendo un diplomado y hay hartos colegas hombres y me sorprende a mí, porque en mi época universitaria eran 5, después salió 1. Entonces cuando yo llegue al diplomado y empezaron a decir la carreras, hay hartos chiquillos (feos, risas) pero hay hartos entonces quizá puede haber ahí un cambio en esa teoría que me planteas tu de la feminización de la carrera, perooooo...

- **Más que feminización por que hayan más mujeres, feminización por las características que tiene como el que hacer posible dar...que va ligada al proceso a esta castidad...**

E2: Claro

- **Cachay, que es como la bondad de la mujer, es siempre estar por un otro, más que por ti...**

E2: Claro, esa cuestión bien maternalista po...si,si. Mira sea porque somos mujeres, sea porque somos maternalistas, sea porque empezó como asistencialismo, sea por lo que sea... ¡por favor que nos suban los sueldos! (risas)...en serio te lo juro, porque, o sea de verdad yo siento que, a mi lo que más me pesa es la carga emocional, lo que más me pesa... una cuestión de...y yo igual he probado cachay, ando con mis cuarzos, yo llego a la casa y me los saco, cachai...entonces es como, oye que más haago!!.. Esta bien, llegue a la casa y me fui al cine, salí de la película y paa, pa, pa,pa estay todo el rato en esa po, cachai...¿cómo estará el antonito?, y es inevitable, yo igual me doy tiempo pa mi, ¡pero tratare ser cosas así de repente po!, si a mi me cuesta harto desconectarme...no sé si a todos les cuesta lo mismo acá, lo que si, siento que quizás los que no tenemos hijos nos puede, nos tienda a pasar un poco más, la paulita que entró recién, tiene hijas chicas, llega a la casa a puro chochea, cachai, no se si a ella le sigue dando vuelta, pero de repente te topai con situaciones que son fuertes, que están fuera de tu alcance...las resoluciones judiciales por ejemplo, que tu deci ¡oye pero casi me preguntan que no vas a ser nada de los que les digo!, cachai, después ni siquiera conocen a los niños, ¿por que no me hace caso si yo lo estoy viendo?, cacha. Entonces pesa, pesa harto, pesa, pesa, pesa...

- **Y ahí tú no tienes como la forma deeee, de ir mayormente, si ya se toma la decisión...ahí se acaba tu...?**

E2 Ahh nooo, yo tengo un trance ahora, actualmente muy pesado con un magistrado de Quintero...una situación ahí bien pesada...es pega, pero una cuestión bien latera pa mi y... desde acá del programa junto con mi jefa pedimos el apoyo del SENAME, porque la verdad es que no es una cuestión que yo como la encargada de llevar este caso me de ganas de que sea así, sino que es una cuestión de...dos dedos de frente, o sea onda los papas no están en condiciones de tener a los hijo, así de simple, cachay?, entonces el está con la parada de todo papa tiene el derecho de tener contacto con su hijo, pero yo no estoy de acuerdo y como programa tampoco estamos de acuerdo, y más con antecedentes del ¡Servicio Médico Legal que te dice oye este papa no puede estar con su hijo y esos niños dicen no quieren estar con sus papas¡, dale con juntarlos, ¿cachai?. Entonces ante eso tu defendí, defendí y le poní también un poco de traba al proceso para que no se de esta vinculación al tiro, pero se llega a un punto que principalmente es él el que decide, ¿cachai?, onda bien, bien...yo no tomo las decisiones. Bueno así que yo pedí ayuda en este caso al SENAME porque nosotros somos un instituto colaborador y ojala que se unan las fuerzas ahí...mira hay más cosas para echar mano cuando te entrapai con, puede ser que siempre termine el apoyo del SENAME, y en este caso, en esta pauta estamos trabajando a la par con la OPD de Puchuncaví, pero te digo finalmente la última decisión recae en él.

- **¿y ahí como te apoya el SENAME?**

E2:...Mira actualmente el apoyo del SENAME, pucha justo en este caso es una cuestión más de coordinación ¿ya?, porque el caso lo derivo a otro centro, entonces lo que va ser el apoyo de SENAME actualmente es poder hacer coordinaciones con la directora de este centro pa' informarle, para poder coordinar entre nosotros alguna junta, para poder poner los antecedentes del caso, de todo el caso porque a ellos finalmente los derivaron a otra institución de reparación y probablemente no cuenten con todo los antecedentes. Entonces, ¿qué es lo que hace SENAME?, coordina y ponen antecedentes y habla con la directora del otro programa que es más de lo que podría hacer yo coordinarme con la dupla del otro programa o con la colega del otro programa. Entonces ahí, es más como un apoyo de coordinación, yo creo si, siento, que llegado el momento pa la próxima audiencia igual podría ir alguien de, con un puesto

relevante yaa, en esas mismas audiencias me acompañó la directora regional...entonces igual ellos están apoyando constantemente los casos en los que hay este tipo de entrapes po. Tu sabi, entre programas igual hay, hay a veces problemas, distintas visiones, entonces ¿que hacemos comúnmente? nos juntamos en la dirección general, hablamos con la supervisora, con otro equipo, entonces, siempre están ahí para facilitar los procesos po...ese es un poco la ayuda que podemos brindar ellos, y por sobre todo, el SENAME resguarda a los niños, ya porque justamente en el tribunal donde está esta causa de garantía, de letra, de todo lo que te podai imaginar y familia. Entonces efectivamente, el magistrado no tiene tanta conciencia, creo yo, porque si la tuviera no tomaría las decisiones que toma...espero que sea por desconocimiento, eeh de lo que es mejor y de lo que no es mejor para los niños, porque finalmente SENAME procura por el interés superior del niño.

- **A partir de las tensiones éticas ¿a qué tipo de cuestionamientos has llegado durante tu proceso de estar trabajando?**

E2: (...) mira yo creo que finalmente a mí los casos con los que trabajo me consumieron como para seguir cuestionándome más cosas, de cierto modo ahí me saldría un poco del sentido de la entrevista, pero en mis aspecto yo creo que faltan intervenciones en temas de infancia, falta enfocarse un poquito más en eso, pero... no sé si dice mucha relación con lo que estamos hablando, pero yo creo que es necesaria la intervención en primera infancia, creo que hay que poner mucho más énfasis de lo que se le está poniendo a los niños, creo que hay que potenciarlos, creo que hay que proteger mucho más de lo que se les está protegiendo hoy en día, porque como te decía, de repente te llegan casos y u diez ¡oye donde había alguien antes, que paso con eso antes!, es como, ¿ahora explota la olla de todo esto? cachai. Entonces son cuestiones que descolocan, el maltrato es una práctica que está normalizada esa sociedad, sobre todo en los estratos socioeconómicos más bajos, es normal para los adultos darle un palmazo a un niño, porque a ellos también se lo hicieron, entonces yo digo ¿Estaré yo equivocada? ¿Será que un palmazo no es nada? Y por eso tienes esos cuestionamientos de porque nadie les enseña, o sea actualmente se firmó la Convención de los derechos del niño ¡y se quedaron en eso!, o sea ya, firmemos la convención pero ¿y quién esa supervisando? Hoy tenemos a la UNISEF que vela por l respeto a los derechos de los niños y los enseña de manera didáctica, pero ¿a quién se los enseña?, o sea por lo menos aquí llega gente a la que le pregunto si conoce los derechos de los niños y me responden que no, o sea actualmente los niños tienen más conciencia de los derechos que tienen que sus papas, porque quizás se los enseñan en el colegio y porque igual les conviene apréndeselos, pero creo yo creo que se está invisibilizando un poco la primera infancia cuando no debiera ser así, porque desde mi punto de vista, para tener buenos adultos hay que empezar a criar buenos niños y actualmente donde crecen más niños es en los estratos as bajos, donde no le entregan las herramientas que corresponde, así que es ahí donde creo yo que fala harta intervención, hartos colega.

- **Bueno, nos vamos a otro ítem, al ítem final que está enfocado en el mercado de trabajo y a pesar de que lo mencionaste anteriormente, quizás puedas agregar algo ¿en qué condiciones de trabajo te encuentras actualmente, qué tipo de contratos, etc.?**

E2: Yo estoy con contrato indefinido desde diciembre del 2013 (...) es un peso que te quitas de encima, yo comúnmente conozco ha hartos colegas que están en la mala posición de estar ha honorarios, de estar boletiendo, considerando que como profesional te juro que no te mereces estar boletiendo, no corresponde, porque no estáf seguro, cachai entonces el contrato tampoco te asegura la vida porque si comentes un error igual te pueden echar, pero igual es mas cómodo, mucho más cómodo estar con contrato, efectivamente te sientes as seguro y en eso estoy ahora, la licitación se viene en septiembre y a nosotros como trabajadores nos finiquitan a todos ese mes, para poder retomar, y ojala que se ganen de nuevo la licitación y ahí pode seguir, pero actualmente estoy en eso en el FAE MARÍA ACOGE, y es una pega súper linda, difícil pero inda, ¿no sé si esa pregunta apunta a algo más?

- **¿Y cómo son las relaciones de trabajo?**

E2: Bien, es que este equipo es esquinado, como te dije en un momento no tenía idea o que era SENAINFO pero todos están dispuestos a ayudarte, yo creo que eso va de la mano con la profesión, esa cuestión que estén dispuestos a ayudar al otro, que quizás lo mismo no lo encuentras en otras áreas, en otro ambiente no lo encuentras, o no sé pero a mí me paso que aquí están súper dispuestos a ayudarme hasta el día de hoy, yo no tengo ningún miedo a preguntar cuando no sé, o sea aquí tengo la seguridad de que no me van a decir ¡oye como no sabí!, ¡noo, no te preocupí, haz esto o busquémoslo!, siempre a resolver problemas, pero por regla general mi equipo es muy bueno. Somos en la mayoría trabajadores sociales, tres psicólogos, somos cuatro encargados de caso y dos educadores familiares, así que muy buen equipo pura gente joven que le gusta o que hace, porque si alguien no está a gusto se nota.

- **En cuanto a la flexibilidad laboral, quizás lo que pasa con SENAME que es como el organismo que va a determinar si sigues o no sigues este programa ¿Qué opinas sobre esto?**

E2: Mira lo que pasa es que el programa desde SENAME esta súper bien evaluado ¿ya?, pero todavía no llegan las bases de licitación, no se que es lo que van a pedir, que tantos cambios de lo que ya es actualmente puede darse de la última licitación, no se que cambios van a pedir, pero igual como equipo yo nunca he sido parte de una licitación, la mayoría de mis compañeros ya, esta es su segunda o tercera licitación, entonces igual ellos están más confiados, pero nose... yo no me confiaría, porque los PIB que estuvieron en licitación hace poco que cambiaron el nombre a PPS, ahí también hubo como un problemita, no se como es ahí el cahuín, pero finalmente hubo una institución que se gana todas las licitaciones. Igual a mí me da miedo, igual me da susto que pueda venir otro programa de Familias de Acogida que se pueda ganar la licitación, no se porque ya el MARIA ACOGE igual lleva bastante rato en esto y como te dije igual esa supe bien evaluado desde de SENAME, no lo sé pero yo igual los veo a todos súper seguros y estamos trabajando todos como equipo, incluyendo los de Viña para prepararnos cuando lleguen las bases, nos juntamos una vez a la semana para trabajar en eso y presentar algo bueno, si no es la idea es descansar en la trayectoria del programa, porque va cambiando y todo, pero ahí hay que esperar, creo que en julio llegan las bases de la licitación, pero todo depende de lo que ofrezca el mercado.

- **¿y que parece esto de que no exista una política pública de infancia concretamente y que se trabaje a través de licitaciones de programas que externos que cambien constantemente?**

E2: No me parece, no me parece, o sea para mí, no se trata de una cuestión, o sea si, si se trata de eso, pero creo yo que debiera haber algo establecido para infancia, algo concreto, algo que se mantenga en el tiempo que no sea una cuestión de ir renovando cada cierta cantidad de años. Ahora me imagino, me imagino que debe responder a algo, no creo que las licitaciones sean cada dos o tres años porque les da la gana, me imagino que debe haber algo como bien en el fondo que los obligue a licitar, razones deben tener, yo las desconozco, pero me parecería más sano que ¡no! hubiesen tantos cambios, porque imagínate, acá hay casi 96 plazas y si en septiembre no ganamos la licitación van a llegar otros profesionales a tomar el proceso que tu vienes sosteniendo hace rato con una familia, yo creo que no es justo para ellos. Todos los profesionales intervenimos de manera distinta y si bien es cierto hay líneas de intervención a las que debemos apegarnos, es distinto el contacto que pueda yo generar con X persona al que pueda generar otro colega u otro profesional entonces yo creo que tampoco para los sujetos de intervención, sería bueno que empecé una intervención con un profesional y que ese profesional siga hasta que puedas tener el egreso. Ahora en esos términos ya perfecto, que si no fuera por las licitaciones igual podría darse por licencias reemplazos. Pero yo creo que el panorama ideal sería tener una figura profesional constante.

- **Y desde el trabajo social ¿Qué piensas de las políticas públicas de Chile actualmente?**

E2: Mira yo creo que lo que le pasa a Chile y a las políticas públicas, es que comúnmente se centran en un área; en un mes están todos pegados con un cierto tema, invisibilizando al resto, o sea convengamos que en un país se debe buscar el bienestar ¡pa' todos los que vivimos en él!, entonces ¿que pasa?, las políticas públicas se centran en lo que está en la cresta de la ola, entonces claro, estamos teniendo problemas con la

educación en su momento, ya, ¡tiremos todos los dardos pa' allá! y ahí siento yo que está un poco el error, no se a que lógica responde, pero creo yo que de repente se centra mucho en algunas áreas invisibilizando al resto; creo por otro lado que el área de salud y educación son los primeros focos de intervención, dejado de lado áreas que igual son importante po, como te decía o la primera infancia o la tercera edad así ¡vamos sumando po'!, entonces creo que se da mucho esta cuestión de centrarse en un área dejar de ver el resto.

- **¿Qué significa para ti estar inserta en un mercado de trabajo bajo lógicas de acumulación de capitales individuales?**

E2: (...) mira si es que yo entiendo un poco sobre la lógica de capital individual que recibes como al trabajo individualizado. Personalmente en mi caso actualmente me complica un poco la pregunta porque nosotros, si bien es cierto no estamos trabajando como dupla, aquí se trabaja como equipo, entonces ¡no es tan individual el trabajo!, porque como te digo, si uno de nosotros se ve entrampado, tienes esa posibilidad de decir “oye me ayudai”. Si tu te fijai, aquí están los psicólogos y esta la jefa, entonces somos todo un equipo, no estamos cada uno destinado a o que tiene que hacer; nosotros todos los lunes tenemos reuniones técnicas y esa es la instancia donde tu puedes decir un poco los casos en los que tu estas atrapados y todo el equipo te dice “mira prueba con esto”, “¿oye y has hecho esto?”, “¿quieres que te acompañe a la visita?”, entonces en este caso en particular el trabajo no es pa' nada individualizado.

- **¿Pero en tu pocos en general?, porque por ejemplo u experiencia fue muy distinta a esta entonces ahí hay dos contrastes súper fuertes ¿Qué pasa en torno a esta lógica que tiene mercado de ver quizás de verte como una competencias?**

E2: Mira yo creo que mas que competencias está el temor de ser cuestionados, porque finalmente nosotros, como con nuestra profesión estamos ahí casi que para decir lo que creemos que ésta bien diferencia lo bueno de lo que creemos que estar errado, entonces más que competencias esta el no querer ser evaluados, mas que no querer ser evaluados no querer ser cuestionados ¿Por qué ella puede venir a cuestionarme a mí? ¿Por qué ella tiene la capacidad de decime que algo está mal si yo lo vengo haciendo hace tanto tiempo? Entonces ceo que por ahí va, o el cuestionamiento, por el miedo de ser cuestionado, creo que en el mercado de trabajo social no se da esta cuestión tan individualizada, creo yo, o sea si bien es cierto en el liceo yo igual la pase mal, pero trabajar con duplas igual es un apoyo. De hecho no si se mi experiencia en el liceo sea un buen ejemplo en este caso porque se aleja un poco de las practicas del trabajador social o el rol que debe cumplir, entonces no se cómo se aplica, pero hablando en temimos generales yo creo que nuestra área de inserción no es tan individualizada, no se cuales van a ser las conclusiones a las que van a llegar ustedes, peor eso siento yo.

En cuanto al contraste que tú señalabas acerca d rol que debiese haberse cumplido en ese espacio versus el que se daba ¿Cuál era cada uno? ¿Qué pasaba ahí?

E2: Claro, como yo te dije en un momento, la función que debiera cumplir un trabajador social es pesquisar vulneraciones codo a codo con la psicóloga, con el área de lenguaje. Tienes que hacer derivaciones a la red cuando se necesita, fonoaudiólogos, neurólogos y otro tipo de especialidades. Cuando hayan no sé po' casos de, no me gusta esta definición, vulneración leve, como vulneración por omisión, onda que el niño llegue sin parca y este lloviendo, entonces poder intervenir un poquito ahí. En lo posible poder apoyar en todo lo que se da en el colegio, lo que paso una vez en mi caso, ya yo cumplía con ese rol pro te empezas a cuestiona esto de la fila de los tonos y de los inteligentes, entonces tu le deci a la directora oye, ¿yo creo que tú no sabes?, ¡pero esta profesora tiene una fila de tontos y una fila de inteligentes! ¿ha si?, sipo los que se sacan mejor notas están en la de inteligente ¿tu sabes?, ¡si!... oye noo, ¡no puede existir eso!, (si pero no lo digas), entonces después es,... ¡oye es que la trabajadora social anda diciendo que hay una fila de tontos y una de inteligentes! y te tienes que empezar a cuida mas. Entonces claro, si yo después tenia un caso en ese curso ¿profe permiso, vengo a buscar unas cosas?, ¡no, esta ocupado!, y niñitos ahí tocando flauta.

Yo creo que esa visión de querer cambiar el mundo, ¡yo quiero que este sea un mundo bueno entonces no voy a dejar que no se vulnere a nadie!, yo de cierta manera tengo poca experiencias, pero hoy cosas que no se pueden hacer, cosas que pasan y que te gustaría estar ahí para ayudar pero jamás vas a poder ayudar a todos los niños ¡jamás!, ni aunque fuera presidenta porque es bastante utópico. Yo creo que todos salimos con esa capa de buenas intenciones de dejar todo brillantito y perfecto, cuesta, por lo menos todos vamos a poner nuestro granito de arena, yo me conformo con saber que eso haciendo lo que más puedo y lo que está a mi alcance.

¿Quieres agregar algo más?

E2: No, está bien así.

Transcripción entrevista 3.

Nombre entrevistado: (Entrevistado 3; E3).

Año de titulación: 2011.

Fecha de Entrevista: 17-06-2014.

Hora de inicio: 11:55 **Hora de término:** 13:09

- **¿Qué Crees que influyo en que tú encontraras trabajo?**

E3: Eeh principalmente yo creo que tiene que ver, bueno obviamente, con temas de herramientas técnicas, pero tiene que ver con un tema de motivación, eso es fundamental, estar motivado a poder conocer áreas en donde el trabajo social no ha llegado; que es principalmente esta área más bien política eeh que a mí me pareció súper interesante, de hecho yo misma me la autogestione en la práctica aun existiendo algunos impedimentos por parte de la Escuela, porque no estaba muy de acuerdo que yo me insertara aquí en este ámbito, pero yo siento que hay que atreverse, para mí ha sido muy interesante, muy enriquecedor en términos de como una articula el ejercicio profesional con este ámbito político, no olvidar que nosotras estamos insertas en un contexto político, en un contexto social, en un contexto económico también, entonces, es fundamental atreverse, atreverse y abrir estos espacios, porque antes no estaban como contemplados a la hora de las prácticas. Yo creo que a las Escuelas le falta mucho hoy día tener esta visión del trabajador social más allá de una ONG, de un consultorio, de un colegio. Siento que nosotros somos parte importantes en las decisiones de la política pública, no tan solo como ejecutores, sino también, en la misma elaboración y pa' mí esto fue una motivación para poder estar en este ámbito principalmente, porque yo tengo aspiraciones también, entonces eeh, ¡no pertenezco a ningún partido político porsiacaso!, porque siento que uno en la posición al participar en algún partido político uno tiende a politizarse un poco, a responder a un paradigma determinado, pero si las aspiraciones están principalmente en con seguir vinculada a este ámbito, siento que hay mucho que hacer, mucho que hacer, y que desde una escuela o desde un consultorio eeh muchas veces no somos protagonistas, los principales protagonistas. Siento que a veces como te decía, siendo parte de la elaboración de una política pública podemos hacer mucho, y eso nos falta abrir espacios pa' mantenernos po', porque es así como a uno después lo consideran, si uno no incursiona en estos espacios después no consideran al trabajo social como parte importante de estas decisiones. Y es ahí cuando yo trataba de comentarles a ustedes la entrevista que yo le había hecho a una diputada. Siendo que hay 120 diputados había una sola asistente social, ya está bien que existan equipos multidisciplinarios, que todas las carreras se complementen y que haya conocimiento en la cámara, pero para mí era súper interesante poder abordar el rol que cumplía el trabajo social dentro de este parlamento, en la toma de decisiones, ¿por qué una de ciento veinte? y hoy día por qué una de casi treinta y tantos o cuarenta senadores, o sea, ahí hay un trabajo y un desafío muy importante para la profesión de tratar de abrir estos espacios políticos sin miedo.

- **Y en cuanto a las expectativas que tú mencionabas, ¿antes de ingresar acá tu contabas con expectativas?**

E3: Sí, las expectativas estaban orientadas principalmente a cambiar todo (risas). A nosotros nos enseñan mucho al no asistencialismo, a contribuir con el otro, pero lamentablemente en estos espacios se da mucho el asistencialismo, por tanto aquí es una lucha permanente durante estos años que yo he estado acá de tratar de luchar con un sistema netamente asistencialista desde los Municipios, desde las Gobernaciones, desde todo organismo público, y eso basado principalmente en la aceptación que la gente te pueda dar a la hora de pedir los votos. Lamentablemente cuando se trata de este intercambio de ayuda por votos eeh, el asistencialismo juega un rol súper importante, y bueno, las expectativas también tenían que ver con cómo uno trabaja en redes; conectados con las otras instituciones, siento que el trabajo en redes de forma colaborativa con otras instituciones logra muy buenos resultados, lamentablemente una de las desventajas de estar inserto en este ámbito político, así muy explícito, hace que sin duda algunas instituciones no quieran trabajar contigo, más allá del objetivo que uno tiene como profesional que tiene que ver con contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las personas.

- **¿Tú acá también buscas el trabajo en redes?**

E3: Sí, yo trato de sensibilizar.

- **¿Pero por iniciativa propia o porque igual viene algo ya establecido?**

E3: La verdad de las cosas es que cuando yo llegue acá no había nada, o sea, la diputada me señaló que ella necesitaba instaurar un departamento social en su gabinete y me invito a trabajar con ella, y aquí no había nada ni fichas de atención, ni registros de actividad por ejemplo, o sea la obligación ha sido como realizar todo un ordenamiento tanto en lo administrativo como en lo laboral, y ahí a mi igual se me ha permitido poder ser súper autónoma y tratar de crear posibilidades, abrir espacios, tratar de hacer los contactos eeh, usar como estrategias harto la sensibilización para que te puedan eeh, tomar en consideración cierto, porque como les decía es un poco difícil a veces trabajar en red cuando uno pertenece a estos espacios, a estos ámbitos, porque por ejemplo si yo soy un Municipio las instituciones que están a mi alrededor tienen la obligación de asumir los casos que yo derivo, de trabajar conmigo o de mantenerme en contacto con la colega que está trabajando en la otra institución, pero en estos minutos ellos no tienen ninguna obligación de trabajar conmigo, o sea, por supuesto nosotros estamos en una instancia mayor que tiene que ver con un parlamentario que representa a muchas comunas ya, pero a la hora de poder exigir yo no les puedo exigir a las instituciones que trabajen conmigo, entonces, ahí ha sido un trabajo mucho como les digo de sensibilización, de tratar de hacerse conocido también. Aquí la Paulita también ha jugado un rol súper importante, hemos ganado hartos territorios que no eran nuestros, entonces ahí ha sido una lucha permanente po' y muy interesante además.

- **¿Y cómo lidias tú con este asistencialismo que está instaurado?**

E3: Bueno como te digo ha sido súper complicado, pero en la medida en que tu tratas cierto de eeh, con lo mismo de estar acá, ya mira a nosotros nos piden mira yo necesito una caja de mercadería, nosotros tratamos de buscar los mecanismos para hacer que la persona, no sé, trate de conocer más allá de la caja de mercadería, es decir, cuando llega una persona para acá primero vez si tiene una ficha de protección, vez cuanto puntaje tiene, darle a conocer a los programas a los cuales ella puede acceder. Muchas personas vienen aquí solicitando las de mercadería y creen que es la panacea de su problema, de su necesidad. Pero muchas veces llegan con mucho desconocimiento, entonces en el fondo igual yo muchas veces he tenido el rol educativo dentro de la oficina, el rol de orientador, de acompañamiento muchas veces, a pesar, de que aquí llegan muchos requerimientos, yo no tan solo atiendo ahí en Quintero, sino que también, en la oficina de Quillota, entonces, muchas veces por ponerles un ejemplo llega una persona acá sin conocimiento sobre las instituciones que podrían tener ofertas laborales, entonces, ahí a lo mejor haces la vinculación con la red, dar el a conocer que si efectivamente hay un programa acorde a sus requerimientos de la que entrega de la mercadería es pan para hoy y hambre para mañana como dice el refrán, pero que no va a resolver por completo su necesidad, porque las necesidades van mucho más haya que un mero servicio o algo tangible que le puedes entregar a las personas, entonces nosotros aquí orientamos muchos veces nosotros hacemos actividades bingos, rifas que se yo, es lo que más tenemos a mano, porque aquí nosotros tampoco tenemos relación directa a la gente como la tiene las municipalidades o las gobernaciones que ellos cuentan con un ítem para poder destinar a sus usuarios, aquí nosotros no tenemos caja chica, no hay un ítem en la dieta parlamentaria que lo permita tampoco, por tanto ahí el desafío es tratar de ser un poco autónoma en tratar de crear un sistema que le permita a la persona poder acceder a recursos y ahí nosotros por ejemplo ofrecemos bingos, rifas, le pasamos toda le pasamos todos los insumos a las personas pero ellos se tienen de armar las filas, ahí nosotros ayudamos un poco en poder solventar las necesidades pero sabemos que no es lo más acorde, es lo que tenemos hoy día...no tenemos más.

- **En cuanto a los aspectos de la formación académica que tú crees que contribuyeron en tu proceso de inserción laboral, ¿cuáles destacarías?**

E3: sin duda que es algo que a mí me interesa mucho también tiene que ver con lo... tú te refieres a las materias a las asignaturas que me ayudaron en el fondo...

- **En general, la formación académica como la quieras considerar.**

E3: Sí, sí lo que agregaría eeh a la formación académica que en estos momentos no sé si ha habido modificaciones en la malla pero pa' , mi es súper importante que yo creo que es algo que todos lo que salieron en la generación mía quedamos al debe tiene que ver con algún ramo que explique los programas de gobiernos o los programas del estado en beneficio de las personas ya los que se encuentran digamos presente en todas las áreas e salud, vivienda, educación, en seguridad social, porque lamentablemente a uno lo consideran como el maestro chasquilla de este ámbito entonces uno tienen que saber de todo pero muchas veces son tantos los programas, tantas las cosas que uno debería saber que no las puede saber por completo uno siempre ta' quedando al debe entonces creo yo que podría ver algún taller o algún ramo electivo que se encargara de dar a conocer la amplia gama de posibilidades en términos de beneficios sociales para la gente, porque eso uno también lo puede llevar a cabo a las practicas y pueda hacer que tú puedas complementar también porque a mí me puede tocar una práctica en vivienda pero la necesidad no es tan solo en vivienda, la necesidad tiene que ver con educación, con los niveles de escolaridad de las dueñas de casa, pero hoy día yo siento que la maya curricular debiera incluir por ultimo un electivo que hable sobre esto yo creo que va a ser muy positivo, por términos de formación profesional uno sale mejor preparado.

- **En cuanto a la formación que tú recibiste ¿qué podrías destacar que te ayudo a que tú encontraras trabajo?**

E3: Yo creo que tiene que ver con eeh lo haber... como uno concibe el trabajo en red, como uno reconoce las políticas para trabajar en eso, como tú lo contextualizaste también eeh bueno yo nunca voy a olvidar al profesor Rodrigo Cortes que el pa' mi fue fundamental en mi formación tuve muy buenos profesores pero creo que del puedo sacar muchos, tiene que ver como uno lleva acabo el ejercicio profesional la responsabilidad que uno tiene que tener a la hora de trabajar con los otros eeh y bueno los ramos de análisis de políticas públicas eeh de trabajo social comunitario eeh encuentro algo súper positivo el hecho de que hayan... que los niveles ya no estén separados por que eso de individuo y colectivo siento que muchas veces uno lo tiene que ver en todo, no por separado... no sé si conteste bien esa pregunta?

- **Si, y en cuanto a tu proceso como global de inserción laboral, ¿cómo lo describirías?**

E3: Ya, en que particularmente.

- **Cómo viviste tu proceso de inserción si lo tuvieses que describir a grandes rasgos, esa transición de la formación hasta el mercado de trabajo**

E3: Fue muy sorprendente, porque se me abrió un ámbito que yo no conocía que tiene que ver con este juego de posicionarse de buena manera, porque en el fondo yo no pertenezco por así decirlo a la red tradicional de instituciones, lo que nosotros conocemos lo que son los municipios, las ONG, los consultorios, los colegio que deben tener por obligatoriedad muchas veces un trabajador social para que trabaje con ellos, nosotros aquí somos una instancia auxiliar en la comunidad, ¿qué quiere decir esto? que nosotros recogimos todos los requerimientos que han dejado de lado las otras instituciones y tratamos de trabajar con las o en colaboración con las otras instituciones pa' salvar estos casos que están ahí dando vueltas po' eeh. Hay tres aspectos súper importantes que hay que señalar en términos de las aplicaciones que tiene que estar al día que son representar, fiscalizar y legislar, el tema social tiene que ver, no están exigidas en el reglamento en la cámara de diputados puede que un diputado no encuentre necesario trabajar con un asistente social o puede ser que si afortunadamente con la diputada que yo trabajo ella tiene un sentido social súper desarrollado por tanto pa' ella era súper importante tener una trabajadora social que le permitiera poder aproximarse a la comunidad y con la gente eeh para mí eso fue muy interesante porque desde que salí de la universidad, igual yo hice la práctica profesional acá también entonces por eso no fue tan difícil la inserción laboral cuando me contrataron, pero fue muy muy interesante porque era una gran responsabilidad que no tenía que ver tan solo con atender un caso o entrevistar a una persona, si no que tenía que ver con enfrentarme a las comunidades ya que las comunidades también antes sus representaste son políticas, no quiero que me mal entiendas el termino de política, si no que política en general. Entonces puedes llegar a las comunidades con un discurso

netamente social, el tema político queda segundo plano pero también es importante, pa' mi fue súper interesante porque tienes que ocupar una modalidad que no sea invasiva en la gente con un discurso que no sea invasivo que en el fondo trate de entregar eeh interés en la gente, que la gente sepa que a pesar de que tu eres una instancia auxiliar si efectivamente tienes ganas de trabajar con ellos, ganas de que ellos puedan desarrollarse dentro de la comunidad eeh que tu también seas capaz de entregarle las herramientas pa' que ellos puedan empoderarse, no tan solo en términos de pertenencia ni con laso afectivos que ellos puedan tener con el territorio y sus vecinos, sino que también que ellos sean capaces de poder ordenarse administrativamente para poder postular a los fondos concursables por ejemplo eeh, o que puedan ellos mismos organizarse para hacer actividades juntos y que eso vaya en beneficio de su propia comunidad, eso es lo que nosotros muchas veces hacemos, tenemos organizaciones así como hay casos que están a nivel mucho mayor o a nivel mucho menor en términos de información también hay organizaciones que tiene solamente su personalidad jurídica y no hay mas, entonces igual para nosotros, pa' mi fundamentalmente ha sido un desafío trabajar en este ámbito y por ejemplo durante este año nosotros igual hemos sacado fondos concursables importantes, y la gente ha creído en nosotros y eso es lo fundamental, que la gente pueda creer en ti, aun cuando tu, como les decía, seas una instancia auxiliar, que no estás en la obligatoriedad de satisfacer sus necesidades, como lo tiene los otros organismos, que ellos cuentan con una dirección de desarrollo comunitario, que ellos cuentan con un departamento social, que es lo tradicional, que es lo que la gente conoce, que ellos saben que existen, entonces también aquí hay una suerte de luchar con poder lograr un posicionamiento dentro de una comunidad, que te reconozcan como parte importante dentro de su proceso, entonces ahí hemos ido ganando espacio ganando territorio; esa ha sido como una de las cosas más importantes de inserción laboral propiamente tal que yo he tenido.

- **Entonces ¿terminaste tu practica y empezaste trabajando al tiro?**

E3: Seguí acá mismo, porque al parecer a mi jefa le gusto mi pega, o vio que a lo mejor yo era capaz de abordar las problemáticas y cumplir con sus expectativas, entonces ella dijo “necesito instaurar un departamento social en mi gabinete”, yo soy la única trabajadora social de equipo si, para doce comunas, porque son doce comunas las que ella representa entonces ahí nosotros, bueno yo particularmente me dedico a ver casos, ha visitar organizaciones, ha ver en qué actividad podemos apoyar.

- **¿En esas doce comunas?**

E3: En las doce comunas, ahí también a una suerte de poder hacerse amiga de las colegas de las instituciones para poder trabajar en conjunto po', se forman así ese intercambio de ayuda, ha sido muy bueno, bueno ahora con el cambio de gobierno, todo ha cambiado también, o sea, todos los colegas han, han buena de lo de las, los cargos que son mas de confianza como lo son las gobernaciones y las intendencias, ha cambiado.

- **¿Oye... ahí es como un repensar lo que estabas haciendo o no?**

E3: Si, sí. ¿De cierta manera? Si... Sí, pero ehh... afortunadamente nosotros salimos reelectos, entonces bueno sí ha existido un proceso de auto evaluación, eh, pero una vez que se cambia. Que se cambian los colegas de otras instituciones ha sido un nuevo contactar al colega que llega de nuevo, porque las prioridades que quizás había en el gobierno anterior, ya no son las prioridades de este gobierno. Entonces, Por eso también pudo haber jugar eso...

- **La última pregunta de este ítem tiene relación con... quizás un ámbito más personal ¿En cuánto si tu todavía vives con tu familia de origen?**

E3: No.

- **¿Cuales podrías considerar que son como los principales hitos en la transición desde la familia de origen hasta la independencia económica o la independencia familiar?**

E3: Haber eeh... Por suerte yo provengo de una familia en donde mi mama es eeh... técnica de párvulo, es parvularia y mi papa, eeh era mecánico automotriz pero siempre fue muy social; mi papa hoy en día está en el cielo, muy sociable, entonces de chica a mi me fortalecieron en ese ámbito de la personalidad de... de sentarme a escuchar al otro, entonces yo creo que fue como una de las principales motivaciones... que cuando yo salí, y logre mi independencia; esto fue en tercer año de universidad, cuarto año más o menos... eeh. Me permitió poder posicionarme de muy buena manera. Yo creo que las habilidades blandas en este en este... en esta profesión, son sumamente importante. Pero no tanto en esta profesión, sino que esta todas las... las profesiones que están relacionadas con el área social, porque uno todos los días se relaciona con la gente, y uno tiene que hablar con un lenguaje adecuado, una expresión corporal adecuada, y eso muchas veces uno lo aprende en la casa, sobre todo lo que tiene que ver con los valores, el valor de la escucha por ejemplo. Uno no lo aprende en los 5 año de universidad, no lo aprendes con la psicología del desarrollo, ni con la psicología social que te puedan enseñar en el aula, uno lo va aprendiendo con... en la medida que pasan los años, y la familia es fundamental en eso, yo creo que... si uno... No ama lo que hace... mejor que se vaya... porque uno en esta profesión tampoco se hace rico, y eso también tiene que ver con los valores que te dan en la familia, como uno, como uno concibe la profesión, como en este juego de “trabajo para vivir o vivo para trabajar”, y yo creo que no sé en este minuto yo estoy en mi mejor momento, porque ya han pasado 4 años que yo estoy en este ámbito, y muchas veces me he visto entre la espada y la pared y la decisiones que he tenido que tomar la he hecho netamente con el corazón, y en esas decisiones que he tomado con el corazón, siento que no he equivocado, y eso es lo que me ha enseñado mi familia, el respeto también es fundamental, el respetar al otro, no tan sólo el sujeto atención, sino que también respetar, eeh respetar con la gente que uno mismo trabaja, hacerla participe también... desde la experiencia del otro uno aprende mucho, y eso es súper importante, no lo olviden nunca, a veces uno puede contar con todas la herramientas técnicas que te permitan poder hacer el diagnostico perfecto, pero que es mejor que no ha vivido lo que tú estás haciendo que te pueda enseñar, que te pueda enriquecer con la experiencia, y eso pasa todo los días cuando uno visita por ejemplo a la comunidades, o visita a los dirigentes, porque tu podí llegar con un discurso técnico ¡maravilloso!, y la gente puede quedar asombrada, y puede decir ... oye no... si la chica es seca, pero de repente que hay ciertos elementos que son propios de las comunidades, que uno no las maneja po’, y que uno no tiene la experiencia, porque no has vivido eso, o sea a veces es bueno escuchar, respetar al otro, eem... eso (risas).. me emociona un poco el tema porque yo soy... era muy apegada a mi familia y por ese tema también de la U, yo no vivía antes en Viña del Mar, yo era de La Calera, entonces tenía que viajar todos los días, ya en tercero ya no me la pude, entonces me fui a vivir allá, después me puse a trabajar, me independicé, me fui de la casa, entonces uno ahí es cuando valora realmente la familia, ahí es cuando uno valora lo que te entregan los papás, cuando uno está con ellos lo único que hace es pelear...

- **Sí (risas)**

E3: ... pero cuando uno sale, ahí los valora.

- **Muchas gracias por la sinceridad; ¿En algún momento te cuestionaste si volver con tu familia después que terminaste de estudiar?**

E3: No, mira tiene que ver principalmente con las oportunidades laborales, porque a pesar de que uno hable de descentralización de las regiones, o hable de centralización de las comunas cierto, hoy día Valparaíso y Viña del mar cuentan con muchas ofertas laborales con esta área, lamentablemente en las comunas más chicas como La Calera, Quillota, Quintero, Puchuncavi, etcétera, o la Ligua a lo mejor, no, están mucho más disminuidas las ofertas laborales en estas áreas, ¡entonces hay que salir a buscar!, muchas veces uno tiene que poner a la balanza, o tu proyección profesional, tu buen posicionamiento, porque eso es lo que todos esperamos, un buen posicionamiento versus quedarme en mi casa y trabajar en el consultorio que está a la vuelta de mi casa en Calera, me entendí, o sea, yo no hablo desde punto de vista de cómo uno puede requisar la experiencia, sino que tiene que ver con la proyección laboral, que

afortunadamente para unos, lamentablemente para otros, Viña y Valparaíso siguen siendo comunas en donde existen mayores ofertas laborales po' en nuestra área, tení que tener mucha suerte pa' poder postular a un cargo en una comuna chica y no siempre están abriendo cupos, dependiendo también del área de intereses, que si a mí me interesa más el ámbito privado, por cierto, que en todos lados hay empresas, pero ya en lo que tiene que ver ya con organismos gubernamentales, a veces en las ciudades más grandes uno cuenta con más posibilidades, bueno para que decir Santiago ahí está la mayor cantidad de puestos disponibles para nosotras.

- **Pasando al otro Item de campos laborales, en cuanto a ¿Cómo son los trabajadores sociales en lo laboral?, es decir ¿qué podrías destacar de trabajo social en cuanto a lo que tú te has desempeñado y el rol que tú te has desempeñado?**

E3: ¿De mí, o de los colegas también con los que yo he trabajado, o el trabajo social como tal, como disciplina?

- **Lo que sea dentro de tu desempeño laboral, lo que has conocido, la reflexión que llegue con el trabajo social, cualquiera de las tres la que quieras abordar.**

E3: Mira, está muy relacionado con lo que yo te decía al inicio de la entrevista, que tiene que ver en como uno como profesión gana espacio, porque si uno no se hace parte de las decisiones, nunca te van a tomar en cuenta y vamos a seguir trabajando desde lo comunitario, no que digo que es menos importante, pero vamos a seguir trabajando desde lo comunitario, del caso a caso, que finalmente siento que no contribuye en lo máximo, que nosotros queremos llegar. Una de las emm ay espera, ¿Qué me habías preguntado al principio?

- **¿Cómo son los trabajadores sociales en lo laboral, dentro de tu experiencia laboral?**

E3: Yo siento que dentro de la , voy a empezar por las ventajas, efectivamente existen de la gran gama de profesionales de trabajo social, existen algunos que si efectivamente quieren trabajar en el resto, siento que ahí falta mucho por hacer, porque muchas veces hay ciertos aspectos personales, más que laborales y profesionales, que a los trabajadores sociales nos falta y me incluyo, ya, eh nos falta a lo mejor dejar de lado nuestro egocentrismo y nuestro sentido de competencia, de competir con el otro, para poder trabajar por la región, que eso no solo le pasa a los trabajadores sociales sino que a instituciones como tal... eeh tratar de limar esas asperezas que existen en el fondo, porque como te digo... eeh... por ejemplo, tu eres la que está encargada del área de vivienda del municipio, y a lo mejor en una oportunidad nosotras tuvimos un rose, y a la hora que yo te derive mis casos, tú no me los vas a pescar, porque como yo te caigo mal tu no los vas a pescar, pero a mí una de las cosas que más me importan, es que efectivamente nosotras podamos limar las asperezas y que efectivamente podamos trabajar en el caso las dos, tu a lo mejor aportando tus conocimientos de vivienda, yo a lo mejor aportando desde el nivel más macro, que tiene que ver con un sistema de protección para la persona, los beneficios sociales que se yo, pero eso es lo que falta mucho hoy día, falta mucha colaboración. Entonces en ese ámbito como mas sistémico que a nosotros nos enseñan, como intervención ¿cierto? Falta mucho eso de la colaboración, y dejar las cosas personales de lado. Tiene que ver con que hay profesionales que están bien comprometidos, quizás idealmente, que se ponen la camiseta, que están siendo reconocidos por sus jefes y esto les da una motivación adicional a ese trabajo, y abre el paso a que se incorpore otro trabajador social a la red, y yo creo que eso ha sido ventaja y desventaja a la vez, porque existe mucho celo profesional, y que ustedes sin duda se van a ver enfrentadas a eso porque en la medida en que uno llega pollito, con la camiseta puesta tratando de cambiar la estructura, pero muchas veces aunque no lo crean, esos pequeños aportes que uno hace, esos pequeños granitos de arena que uno va poniendo en el camino, esos huevitos aquí, esos huevitos allá... mañana se van a transformar en grandes logros... en grandes logros, no lo olviden, no se desmotiven, tengan mucha tolerancia a la frustración, porque uno cuando sale se encuentra con el mundo real, y el mundo real te ofrece... te ofrece, y tú *tení* al diablo y al angelito aquí al lado, y uno tiene que tratar de discernir ...ahí aunando lo que uno aprendió en la familia, lo que uno aprendió en la universidad, las decisiones muchas veces uno las toma sin saber si se va a equivocar o no, ese es uno de los desafíos más importantes que yo he tenido acá, de confiar... y no confiar, porque ese celo profesional también a uno le hace temer mucho,

la competencia, que yo saliendo de esta puerta hay mil...que quieren entrar, entonces muchos están esperando que flaquee para poder ingresar; y eso ojala no lo tomen en la entrevista, es a modo de concejo, este ámbito es súper complicado, la gente te ve y te clasifica, yo sin maquillaje me veo guagua, yo tengo 27, pero de ahí a como uno *va* haciendo el discurso, como presentándose ante la comunidad o ante la gente que estay atendiendo vas a la disposición de la gente, en cómo te ven te tratan, ese es otro punto que no lo olviden.

- **¿En qué condiciones te encuentras actualmente en el ámbito laboralmente?**

E3: Hoy día... lo que yo gano es un sueldo que está acorde al mercado ya ... ehh afortunadamente por trabajar con una parlamentaria yo tengo contrato indefinido, a mi me contrata la cámara de diputados para poder desempeñar mi función como trabajadora social para la diputada Andrea Molina, el sueldo se descuenta de la dieta parlamentaria en el ítem de asignación para personal, eh... en términos técnicos yo siento que faltan mucho, mucho, me faltan muchas herramientas que tienen que ver con la capacitación, esa es una de las principales falencias que tiene hoy día trabajar en este ámbito en específico, porque insisto, tal como se los señale recién, otro tipo de organizaciones o instituciones más bien dicho, siempre están preocupados de capacitar a sus trabajadores, y esos costos lo asume la empresa... no lo asume el profesional, hoy día ..yo tuve que buscar mis propias herramientas para poder capacitarme, y eso salió de mi bolsillo, y no es que sea malo pero en comparación a otras instituciones esos costos los asume la empresa, y esas capacitaciones pueden durar un día, o dos días o un fin de semana, o que se yo, pero se aplican a la jornada laboral del trabajador, yo aquí he tenido que buscar instancias fuera de la jornada laboral para poder capacitarme, y en el fondo siento que... hoy día estamos en un momento súper importante como país, un momento donde están naciendo nuevas concepciones, nuevas reformas, en donde nosotros necesitamos estar capacitados, estar siempre... con todos los temas claros... como avanzados, el cambio de gobierno también trae consigo nuevos compromisos en términos de política social, y es ahí donde siento que tenemos que estar bien preparados, un profesional bien capacitado es bien visto para el mercado laboral. Otro tema importante también, es que antes se consideraba por ejemplo, que un profesional que perdurará cierto, una cantidad de años en forma estable en una institución determinado era mejor profesional, hoy día no, hoy día en la medida que tú conozcas mas áreas y estén incluidas en tu curriculum te hace ser un profesional rico en conocimiento y en experiencia también, y hoy día existe una oferta muy rica en posgrado, doctorado, magister, en pos títulos, lo que sea y va en uno querer estar ad hock en lo que hay hoy día, porque si te quedai en tu oficina, trabajando en términos administrativos, atendiendo el caso a caso revisando ahí a lo mejor un poco como que no quiere la cosa, lamentablemente te vas a quedar atrás, porque el mundo laboral está súper competitivo y en la medida que el profesional sepa muchas más áreas muchos más conceptos, te hace mucho más interesante, te hace aplicar muchos más conocimientos a la labor que tu desempeñas. Hoy día lo que se busca es un profesional que logre visualizar los ámbitos de manera más integral que no se quede en un área específica, porque como les decía yo antes, en el diario vivir puede llegar una persona con una necesidad de vivienda, pero si tú eres capaz de poder llegar un poco más allá de lo manifiesto del problema que es la necesidad habitacional, vas a poder darte cuenta que existen también otros problemas que a lo mejor tienen que ver con la baja escolaridad de la madre, que tienen que ver a lo mejor con la deserción escolar del hijo o tiene que ver con el chiquitito que nunca ha estado en el nivel pre escolar entonces y tiene un nivel de estimulación muy bajo, entonces es ahí cuando uno tiene de a reflexionar y tiende a decir “si, como profesional tengo que estar mejor preparado” el trabajador social es súper importante, muchos no le han dado el reconocimiento que debiera tener la profesión porque nos ven ahí, uno más debiera ser un poco mas precursor, un poco más innovador, no quedarse tan solo con lo que te entrega la política social con el bono, con lo tangible, con el servicio, si no que a demás uno tiene que ser capaz de desempeñar el rol, el rol de acompañar, de ser precursor digamos, porque estamos a años luz y les hemos permitido el ingreso de otras disciplina cuando es un campo nuestro, a carreras como la sociología, la psicología, la antropología, las ingenierías civiles, los abogados, han estado por sobre nosotros, bueno ellos tienen también un tema histórico y se han posicionado a través de la historia, pero los trabajadores sociales debemos mucho, aun cuando nosotros somos por esencia conocedores absolutos de las comunidades y su

manejo, ¿Por qué permitirle a otras profesiones que entren y que ellos nos digan que debemos hacer? , ahí ustedes se van a dar cuenta lo que es, que algún día esta vieja chica que les hablo (risas). Nosotros no hemos defendido como corresponde nuestros espacios; está bien tener un equipo multidisciplinario donde todos aporten con sus conocimientos, pero nosotros debíamos ser protagonistas, protagonistas de los cambios y sacar reflexiones, por ejemplo, de las movilizaciones, de cómo se ha empoderado en el tiempo la sociedad civil, como a través de la participación nosotros logramos, y ahí nosotros también podemos participar, como a través de la participación de la gente se han logrado grandes cambios, la revolución pingüina por ejemplo, hoy en día hace que se hayan generado cambios más estructurales o a lo mejor movilizaciones como lo de hidroaysen, hacen que también él países este en un momento súper clave en términos de decidir cuál va a ser nuestro motor energético de aquí a veinte o cincuenta años más, entonces ahí nosotros también debemos formar parte. A veces uno se pone la bandera de lucha y que tiene que estar contra el sistema y todo lo demás, pero fíjense ustedes que solo a través de las movilizaciones uno puede generar cambios, mucha veces con tan solo reunirse con las personas sindicales y manifestarse claramente y en forma muy concisa lo que uno quiere proponer muchas veces uno también puede ser escuchado y abrir espacios, o sea no es un sueño por ejemplo llegar a ocupar un cargo público y ahí uno puede hacer muchos cambios, no tan solo como autoridad, si no como te vinculas con la comunidad y el mensaje que tu transmites y ahí el rol de promotor es fundamental, para que lo tengan en consideración. ¿Por qué un trabajador social no puede ser presidente de la republica? ¿Por qué no podría ser ministro?, hoy en día si, efectivamente se al trabajador social se le reconoce como importante y en el gabinete de la presidenta si tenemos trabajadores sociales y para mi es un gran orgullo, en el gobierno anterior también teníamos trabajadores sociales, en el parlamento también como yo les decía, una parlamentaria que sea asistente social ya es terreno ganado, pero ¿Por qué no más? ¿Por qué un seremi no puede ser trabajador social? ¿Por qué no un alcalde?, porque no nos hemos abierto los espacios, porque creemos que dentro de un municipio, de consultorios, de las ONGs, y dentro te instituciones chiquititas efectivamente podemos efectuar cambios reales, pero ¿por qué no podemos llegar a ser autoridad?, ¿Porque no podemos ser protagonistas macro de la cuestión? Porque hay un tema de miedo y porque las escuelas también han transmitido eso.

E3: Uno a través de los discursos establece acuerdos, entonces en la medida que tu tengas un discurso rico en ciertas terminologías ciertos manejos de contenidos, eso te hace ser muy bueno, más allá de la ejecución, pero en lo público contar con esas herramientas, es muy bueno. Uno aquí no se relaciona solo con la señora Juanita de aquí del kiosco de aquí de la población, yo a veces he tenido que ir a hablar con alcaldes, con pobladores, he tenido que representar a la diputada en actividades y el roce es distinto, no puedes llegar a un lado diciendo “no, no aquí no mas, yo me siento aquí atrás” ¡no!, no te tienes que hacer que te vean, aquí estoy yo y soy trabajador social, formo parte de este escenario y tengo mucho que hacer. Esa es una reflexión para que explayen, porque uno es el despertar del trabajo social. Eso también tiene que ver con las motivaciones personales. Ustedes conocen a _____ el también quería estar inserto en este ámbito, de hecho yo lo había pedido a él para poder guiarlo en la práctica porque a los dos nos une mucho este tema de participar en política, yo no pertenezco a ningún partido político, peor es interesante muchas veces estas formas de participación, pero me lo negaron rotundamente, “el _____ no va a ir a hacer la practica contigo porque es un ámbito político, porque tenemos este prejuicio de esto de esto otro, porque se va a politizar, porque va a perder el sentido de la intervención, aun cuando yo podría haberle pasado a él una comunidad y me él hubiese hecho un plan de intervención en beneficio a la comunidad y hubiese sido evaluado tal cual como un estudiante que hubiese hecho su practica en una ONG. No olvidar que aun cuando las ONG son organismos no gubernamentales, igual reciben subsidio por parte del Estado, igual hay una articulación política, en todas las instituciones, en todas las organizaciones, entonces porque abstraerse de esto, y esas es una de las cosas que yo con el tiempo he podido fortalecer un poco mas pero es una de las críticas más duras que yo puedo hacer, no tan solo a la Escuela de Trabajo Social de la Andrés Bello si no que a todas las Escuelas, bueno la Universidad de Valparaíso es un poco mas revolucionaria, pero es por un tema de historia, que los centros de alumnos son súper fuertes, que ellos si tiene la capacidad de poder paralizar sus funciones si no están de acuerdo con algo; lamentablemente

pertenecer a una universidad privada te lleva a que uno tenga que estar en una posición un poco más silenciosa, un poco más sumisa, en donde los directivos son directivos y no sentamos a conversar con los estudiantes en la medida que ustedes me hagan caso a mí y que lo mío sea válido para su labor, en el fondo el centro del alumnos depende de la escuela, no es un organismo autónomo que pueda tomar decisiones por sí solo. Pero yo creo que el mirar hacia afuera y mirar lo que está pasando afuera, es muy importante para poder hacer trabajo dentro de la escuela, de poder contrastar la realidad institucional, con lo que está pasando afuera, como se están articulando las instituciones, como el Estado está jugando un papel súper importante con ello, porque aquí somos todos un sistema, bueno el modelo sistémico. Y en la medida que todos estemos trabajando en conjunto vamos a generar mejores equilibrios, mejores acuerdos, y aquí no veo que hay muchos acuerdos, pero en fin, igual me fue súper bien en mi práctica y en mi tesis y por eso todavía estoy trabajando acá, con ganas por su puesto de seguir conociendo otras áreas, no niego que me gustaría mucho seguir, ser una servidora pública, pero bueno eso se verá más adelante, al menos mi meta a corto plazo es terminar el periodo aquí y tener una experiencia más rica en el curriculum, porque yo estoy aquí desde el 2010 al 2018 van a ser aproximadamente 8 años cumpliendo funciones con la parlamentaria y ya es tiempo de emigrar, en la medida que las oportunidades lo permitan.

- **Si hablamos de las implicancias éticas que tiene estar desempeñándote aquí como asesora.**

E3: El tema ético aquí es lo primero, porque aquí lamentablemente hay muchos aspectos que no se respetan, que tiene que ver con la confidencialidad de los datos de las personas porque muchas veces hay un traspaso de la información, que va de uno en otro y a mí me llega al final, entonces cuando yo la recibo ya todos saben lo que paso, ya todos han querido hacer algo, entonces ya todos ya saben del problema, cachai, entonces yo creo que el tema ético ha sido un problema complejo, porque a pesar de que yo he tratado de defender los valores profesionales con garras, muchas veces no se puede, porque puede ser que la señora Juanita se acerque a la diputada “diputada necesito tal cosa” okey, la diputada ya sabe el problema, la diputada se lo trasmite a su jefa de gabinete, la jefa de gabinete se lo trasmite a la secretaria y después de eso me llega a mí, entonces a lo que quiero llegar es que en mí no está la responsabilidad de transmitir cierta información o de resguardar la confidencialidad de los datos, porque ya hay cuatro personas que saben y ellos también pueden transmitir hacia otras personas, sin embargo, cuando uno es el primer filtro es mucho más fácil resguardar antecedentes o información y en el fondo está bien hacer este compromiso con el otro implícitamente en el sentido de decir “yo voy a resguardar la información, de aquí no va a salir” pero en este caso es súper complejo ya hay cuatro filtros anteriores y que ellos también pueden divulgarlos, entonces tiene que ver no tan solo con una ética profesional, sino también con una ética personal de cómo somos capaces de poder resguardar los valores de la profesión cuando hay otro que forma parte de tu ejercicio diario, y eso ha sido complicado. Ese es como el principal valor profesional porque los otros se pueden resguardar con más sutileza, uno los puede trabajar de otra manera, el compromiso, el respeto por el otro, la confidencialidad, te encadena todo lo demás.

- **Pasamos ahora a la última pregunta**

E3: Espérame, que me falto algo en la pregunta anterior; el tema de la aceptación que es súper importante, porque aquí aun cuando a nosotros nos tilden de un espacio político explícito o politizado y que nosotros tenemos sujetos de acción definidos en torno a la pertenencia de la persona al partido político, aquí el tema de aceptación ha sido siempre el que llega a la oficina se atiende y se acepta tal cual es, jamás nosotros hemos trabajado en torno a los prejuicios, a los juicios de valor con una persona, siempre aquí se le han dado todas las oportunidades las veces que quiera de poder trabajar con nosotros, o de venir a hablar para pedir algún beneficio o ayuda, y en ese sentido la aceptación también hace un valor importante, el escucharlo también, si me tengo que mamar una hora media hora y la persona en el discurso me repite muchas veces, bueno se trata de encaminar a la real problemática, eso.

- **Volvemos entonces a la última pregunta ¿Qué significa para ti estar inserta en un mercado de trabajo bajo lógicas de capital individual?**

E3: Oh! Está complicado, ¿puedes repetir la pregunta?

- **¿Qué significa para ti estar inserta en un mercado de trabajo bajo lógicas de capital individual? O sea las lógicas que tiene el mercado.**

E3: Bueno, como les dije en preguntas anteriores, falta mucho trabajar con el otro, de crear un sistema donde uno pueda trabajar mancomunado, donde uno pueda tener aprendizaje de colegas, a través de la experiencia a través de las herramientas técnicas que puedan tener, yo creo que eso es. Hoy día a pesar de que tengamos un discurso súper comunitario, súper de relación con los otros en términos de colaboración y todo, siento que igual somos muy solos, que trabajamos en forma muy individualista, que no creemos mucho en el trabajo multidisciplinarios, por muchas razones, a lo mejor por la efectividad de los resultados o por el cumplimiento de objetivos, pero yo creo eso, que el mercado nos ha llevado mucho a entrar en esta lógica de competencias y hacer cada vez mas individuales y de llenarte de conocimientos o de llenarte de cosas pensando en que del al lado te va a ganar, a veces hay que tratar de confiar un poquito más, tratar de creer en que el otro no tiene intenciones malas, aunque es difícil porque siempre va a haber un colega de más experiencia laboral o que tenga mayor conocimiento y sierre va a querer estar por sobre ti, entonces no hay que entrar en esas lógicas, hay que ser más inteligente, ir más allá, tratara de ver en donde yo estoy posicionado hoy día, cual es el rol que yo desempeño, que beneficios podría traerme a mí como profesional, trabajar con otros. En el fondo estamos hablando de contextualizarse en el escenario que uno esta, porque si uno quiere ser individual mejor estudio ingeniería comercial, entonces entender de la lógica nuestra, que nunca nosotros hemos estado solos, jamás, de hecho esta labor social se profesionalizo en beneficio hacia los otros, entonces yo creo que no tan solo ahí ver como sujeto de acción o sujeto de intervención nuestros propios usuarios, sino que también que nuestros pares son sujetos de intervención, de una intervención propia y si a lo mejor no contamos con esa red hay que buscarla, redes que permitan hacer mejor tu trabajo, porque en la medida que uno incorpore más elementos a la intervención es mucho más efectiva, si uno puede agregar distintas miradas en una intervención, es rica la experiencia, porque hay que entender que no todas las escuelas tienen en mismo paradigma, nosotros tenemos un paradigma mas critico, constructivo, más ligado a la investigación, pero hay otras escuelas que el propicio es el ser humanos en su máxima expresión o a través de las revoluciones o manifestaciones, entonces a lo mejor puedes crear una intervención que nos permita poder involucrar estas otras miradas (...), y de repente uno es súper prejuicioso diciendo “ no, no me gusta cómo trabaja el” pero eso también responde a como él interpreta su rol dentro de lo que él hace entonces porque a lo mejor no destacar las cosas buenas que hace el colega mas que no él es un flojo o que simplemente a la luz no es un buen profesional y que a la luz de su jefe es el mejor, son chupamedias, que se ve en muchas partes, en algunos no en todos, por lo menos en mi caso eso no pasa porque yo he tratado de posicionarme y que reconozcan las cosas que hago en la pega.

- **Para cerrar ¿quisieras agregar algo?**

E3: No gracias, está bien así.

- **Okey, muchas gracias.**

Transcripción entrevista 4.

Nombre entrevistado: (Entrevistado 4; E4).

Año de titulación: 2012.

Fecha de Entrevista: 18-06-2014.

Hora de inicio: 10:30 **Hora de término:** 10:48

- **¿Qué fue lo que influyó principalmente al momento de ingresar al mercado de trabajo como trabajador social?**

E4: Yo me titule el 27 de Agosto y desde antes que diera mi examen de grado, yo ya estaba mandando currículos para todos lados, lo ideal hubiese sido titularme y partir trabajando al tiro, porque quería plata, esa es la verdad. Y partí desesperándome porque igual no es fácil hacer currículum, porque en todos lados te piden experiencia de dos años por lo menos, ser residente de x parte; y yo a todos los trabajos que postule no cumplía con esos requisitos, de hecho postule para ser directora de SENAME porque yo siempre postulaba a todo. Después mi primer trabajo fue en Santiago y uno de los requisitos era residir en Santiago, tener dos años de experiencia y haberme titulado de la Universidad Santo Tomás y yo mande el currículum igual e igual me llamarán, y la directora ahí me pregunto “¿porque yo te tendría que dejar a ti si tú no cumples con los requisitos?” y dije- a porque yo soy su mejor opción, y como que me miro y le dije sí, voy a presentar una mirada distinta a la formación que ustedes tienen como profesionales; si tienen mucha gente de la Santo Tomás le dije que bueno, porque van a tener campos laborales para los estudiantes de su u, pero a su vez van a tener una mirada muy sesgada, entonces, si tuvieran a gente de la Andrés Bello iba a ser distinto. Y otro chico de la Andrés Bello que estudió trabajo social también postuló y al final nos dejaron a los dos por lo mismo.

- **¿Qué aspectos de la formación académica influyeron en tu proceso de inserción laboral?**

E4: Haber, los centros de práctica que nosotros tenemos en la carrera igual son súper buenos, porque son espacios demasiado variados y uno tiene la posibilidad de ir cambiando, yo siempre tuve en la universidad súper claro lo que me gustaba y lo que no, y termine trabajando en lo que no primero, y me permitió en realidad el hecho de haber pasado por diferentes pasantías poder tener una mirada mucho más amplia, y decir claro a lo mejor no es en lo que me quiero especializar pero si necesito experiencia, y una vez estando en el campo laboral de algo que yo creí que no me gustaba me di cuenta que si me gustaba. Entonces, la variedad que tenemos durante la formación, ya sea en los ramos o en la experiencia práctica, te permiten estar preparados para cualquier espacio profesional, da lo mismo si te gusta o no, pero estás preparado para cualquier área.

- **Antes de la inserción laboral ¿tenías expectativas ante este proceso?**

E4: Sí, de hecho yo estudie trabajo social porque para mí, aunque suene cursi, era un sueño; yo siempre quise ser trabajadora social, cuando di la PSU mucha gente me criticó porque iba a estudiar esta carrera, me decían que me iba a morir de hambre, que no me iban a pagar nada y que no iba a encontrar trabajo, entonces, también era un desafío como para tatarle la boca a todos, así como mira encontré trabajo, me pagan bien y salí antes de la U que tú y estoy bien. De hecho primero era como hacerlo por pica, y después fue como, bueno, si estudie lo que quiero trabajar también en lo que quiero, y no tenía todas las expectativas, pero siempre supe que iba a encontrar trabajo y que me iba a ir bien, de hecho, nunca me faltó pega; nunca.

- **¿Cómo describirías tú el proceso de inserción que viviste?**

E4: Fue complicado yo creo emocionalmente, porque cuando uno sale de la U igual tienes la esperanza de partir trabajando casi que al otro día, si eres un poco así como impaciente como es mi caso. Yo estaba acostumbrada a hacer muchas cosas juntas, a parte no sé, de estar en la U; que estuve en el centro de alumnos, hacia actividades por fuera como voluntariados, entonces, verte desocupada también es

complicado. Pero en vez de quedarme en la casa partí haciendo muchos voluntariados, pero como trabajadora social, entonces, ahí como que fue pasando el tiempo más rápido y tampoco me demore tanto en encontrar trabajo, porque me entregaron el certificado como en octubre más o menos y en noviembre yo ya tenía pega, entonces, como que no fue objetivamente tanto tiempo el que tuve que esperar.

- **¿Estas independizada? ¿Vives aun con tu familia?**

E4: Mira, el primer trabajo que encontré fue en Santiago así que fue cambio rotundo; fue como onda tener trabajo, salir de la U, cambiarme de ciudad, partir arrendando, mantenerme sola, ordenarme con la plata; que llegaba agonizando a fin de mes, porque no cachaba cuanto podía gastar en un principio y cuanto no. Y como bien, funciono, el primer mes fue difícil, pero después funciono súper bien y después decidí volver a mi casa por un tema familiar y porque mi pololo estaba acá, y vivo en la casa de mis papas pero soy independiente, o sea, mis papas me siguen manteniendo porque no me cobran por vivir ahí, pero sí, sí quiero salir esa plata la pongo yo o puedo por ejemplo decirles a mis papas vamos este fin de semana a Rosa Agustina y vamos hacer eso esta semana, entonces en definitiva, yo no apporto en mi casa pero si les hago regalos de otras maneras, que era algo que no podía hacer antes y a la vez estoy ahorrando mucha plata para comprarme una casa propia.

- **Actualmente, ¿Cómo te desempeñas? ¿Cuál es el trabajo que tú realizas aquí?**

E4: Yo ahora desde enero soy la coordinadora de la oficina de vivienda, que depende de la Secretaria de Planificación Comunal de la Ilustre Municipalidad de Olmué, de hecho, como que fue un proceso igual súper bonito, porque yo partí como encargada en Santiago de la Dirección de Asuntos Estudiantiles, me cambie para acá por una media jornada, me pagaban como cuatro veces menos de lo que yo partí ganando en Santiago, pero por temas familiares decidí quedarme acá. Después de eso, yo acá partí como asesora familiar del ingreso ético familiar y del programa puente, tenía muchas familias, mucho terreno pero ganaba muy poquita plata, pero me gustaba mucho la realidad local acá. Después de eso, vino un programa que se llamaba habitabilidad que era un periodo así como corto que tenía media jornada supuestamente más, pero también eran súper pocas lucas pero era mucha pega y después de eso, estando acá mismo como que me fueron cambiando de puesto hasta que ahora soy coordinadora de vivienda.

- **Desde tu perspectiva, analizando las trayectorias del trabajo social ¿Qué cambios consideras que ha sufrido el rol del trabajador social?**

E4: Haber, yo creo que el rol del trabajador social tiene que estar, en realidad, constantemente cambiando porque se tiene que adecuar a la realidad local y a los distintos espacios de la inserción laboral, por ejemplo ser trabajador social en Santiago es absolutamente distinto que trabajar acá en Olmué, como también lo fue cuando hice mis prácticas en Valparaíso o en Viña, porque las realidades locales son distintas, la pobreza también es distinta, por ejemplo a mí me impresiona ver que acá en Olmué nadie tiene baño es como un lujo prácticamente, acceso a agua potable tampoco hay, tienes que trabajar otros temas, por ejemplo aquí hay sequía, o con un departamento social que no tiene para otorgar medidas de emergencia ante una eventualidad, por ejemplo acá existe un departamento de emergencia y se están preocupando de ir a limpiar las casa que se les mete el cerro, porque están las casas construidas en zonas de riesgo. Entonces el trabajador social constantemente debe adecuarse a la habitabilidad de los espacios y del entorno local en el cual se está trabajando.

- **En base a eso ¿consideras que existe un vínculo entre tu desempeño profesional y las políticas públicas? Y ¿Cuál es ese vínculo?**

E4: Exactamente, o sea de hecho al trabajar en un municipio tú eres parte del aparataje político que hay, no puedes desconocer que hay una postura, y si tú quieres intencionar cambios desde el trabajo social, sea de derecha, izquierda o del medio tienes tratar de neutra o regularizar un poco el trabajo, porque si en realidad tú te vas en contra de lo que dice la administración es muy difícil que puedas conseguir algo; nosotros dependemos de la política social pero también de la política local, en los pueblos es muy importante lo que diga el alcalde, por lo tanto tú en realidad debes tratar de tener una relación súper

cercana para exponer más allá de una postura política, un beneficio para la comuna, para los habitantes, y hay que tener igual buenas relaciones para todos lados, porque en realidad, no sé, puede que alcalde sea de un lado y que el seremi sea de otro lado y tienes que tener la capacidad de quizás marginar un poco tu postura personal para poder equilibrar el tema y poder conseguir en realidad lo cambios que se necesitan

- **Según tu experiencia ¿Qué podrías destacar del desempeño del trabajador social en el aspecto laboral?**

E4: Yo creo que el trabajador social cumple una labor que aparte que es muy noble de cierta manera, cuando se hace en realidad con las ganas cuando uno entra a la carrera, con la verdadera vocación, es una labor muy linda porque la gente todavía confía en nosotros, de hecho el trabajador social muchas veces es el abogado, es el doctor, es la terapeuta y nosotros desempeñamos muchas más roles, porque la gente siempre nos abre las puertas de sus casas y con eso nos incluye en sus vidas, de hecho no es llegar y salir, por ejemplo los programas terminan pero la gente sigue viniendo, por ejemplo la Alba yo la egrese cuando llegue acá y este es mi segundo año, y ella me sigue viniendo a ver y yo la sigo ayudando. Entonces yo creo que el trabajador social cumple un rol muy importante en la sociedad porque somos lo encargados en el fondo de poder introducirnos en todas la problemáticas que puedan haber porque siempre hacemos más de lo que nos corresponde en la pega; yo soy encargada de la oficina de vivienda pero también veo temas de salud, también gestiono si es que hay que trasladar a alguien, tú ves todos los que puedas y más, entonces el trabajador social cumple labores súper integrales, porque te abre las puertas de su casa y con eso te incluyen en su vida.

- **Pasando al tercer ítem, sobre el mercado de trabajo ¿Cómo son las condiciones de trabajo en las que te desempeñas actualmente? Entendiendo a estas como las relaciones de trabajo, los tipos de trabajo, la flexibilidad laboral**

E4: Haber, en temas de contrato es malo porque trabajo a honorarios, por lo tanto no tengo ninguna garantía ni en salud ni en previsión social, pero soy consciente que también es mi responsabilidad por lo tanto yo me impongo por independiente, se me va harta plata del sueldo en imponérmela, que yo podría gastármela pero después, el día de mañana, igual voy a ser un problema para mi familia o para el Estado propiamente tal, entonces como trabajador social igual tenemos un poco más de conciencia de eso y que en el fondo es importante tener una previsión de salud, de previsión social y uno igual se responsabiliza de eso, pero por parte del municipio no tenemos mucho respaldo en ese sentido y no solamente acá porque la mayoría que trabaja en municipio, no importando la profesión, son honorarios porque los cupos de planta son delimitados. Respecto a las relaciones laborales yo creo que son muy buenas, he sabido construir equipo en todos los lugares que me he desempeñado; por ejemplo con _____ atendemos la oficina, una oficina que estaba llena de problemas y llena de en el fondo cosas perdidas y las dos éramos nuevas... pero... el punto yo creo que fue que yo confíe en ella y ella confió en mí y partimos trabajando juntas para sacar la oficina adelante y eso se pudo dar. Y respecto a ¿Qué mas era?

- **La flexibilidad laboral y también en torno al salario que tú recibes acá.**

E4:No mira, acá... igual ha sido bueno, de hecho ha ido aumentando considerablemente, yo ahora como coordinadora no estoy ganando lo que debería ganar, pero fue por un tema que se acordó, en el fondo, si yo sacaba adelante esta oficina, el próximo año me subían el sueldo en \$250.000 más de lo que ya gano ahora, pero tampoco es un sueldo que me podría quejar, estoy ganando bien, y de hecho ... mi primer trabajo gane muy bien, después baje pero era media jornada, después subí, siempre ha ido para arriba en el fondo, nunca ha sido como perjudicial, da para vivir de forma independiente, te da para ahorrar y te da para darte gustos. No es un sueldo medio, yo creo que es un sueldo bastante alto.

- **Bajo tu perspectiva, ¿cómo visualizas aquí el ejercicio de los derechos laborales?**

E4:ehh ... yo creo que hay mucho trabajo, pero no es por un tema que se quieran atropellar los derechos, sino por desconocimiento... y también por falta de profesionales por ejemplo en el municipio hay muy poca gente que es profesional, la mayoría de la gente que trabaja acá es nacida y criada en Olmué, y ahí se han convertido en las secretarías, en los apoyes, entonces yo creo que es un municipio que recién se está

consolidando con profesionales que están viendo áreas, por ejemplo ayer mis alumnas en práctica me preguntaban si había prevencioncita de riesgo.. No, no hay nada... por ejemplo yo paso por acá y puede que se me caiga esto en la cabeza si hay un terremoto, pero si existe la flexibilidad que si uno propone algo ellos lo hacen, tratan de mejorar, por ejemplo pedí cambio de oficina, me cambiaron para acá, ahora me van a volver a cambiar para el lado, como que siempre están tratando de buscar algo mejor, pero los recursos son súper reducidos en un pueblo chico.

- **Desde tu formación ¿qué implicancias éticas involucra el desempeño profesional aquí en esta área?**

E4: Mira yo acá... me encontré con otra persona también de la universidad que salió antes que yo, no nos conocíamos, solamente nos ubicábamos, y yo creo que la gente de la escuela se reconoce. Se reconoce porque por mucho que uno cuando este ahí te pueda caer mal este o no hablas con esta persona, se nota que tenemos una formación en común, porque frente a algún dilema ético tenemos una postura súper clara que es respetar los derechos de la persona y la voluntad propia, cosa que no puedo decir de todos los trabajadores sociales de las otras escuelas, porque yo creo que eso se distingue al tiro.

- **¿Qué significa para ti estar inserto en un mercado de trabajo bajo lógicas de acumulación de capital individual?**

E4: haber, yo estoy aquí porque yo lo decidí, yo siempre quise estar en un espacio municipal, se ve mucho el tema del individualismo, y que en realidad el mercado del trabajador social es muy competitivo, porque acá todos pelean por un puesto mejor, o sea desde que llegas como un asesor hasta tener una coordinación como en mi caso, pero sin embargo yo creo que dentro de esa rivalidad hay que ser capaz de construir conocimientos colectivos, el trabajo social hace mucho pero escribe poco, y creo que ese es un desafío que tenemos todos los que nos hemos insertado hace poco, de poder generar herramientas a nivel colectivo, no preocuparnos tanto a nivel individual y que permitan dejar alguna experiencia que sirva para las generaciones futuras y que ellos se puedan basar en el fondo de lo que nosotros estamos viendo ya en la realidad.

- **Por otra parte, A raíz del vínculo del quehacer profesional con las políticas públicas ¿tú podrías decir si existe algún tipo de intervención personal dentro del ejercicio de las políticas públicas hacia los beneficiarios con los que tú trabajas?**

E4: si, de hecho yo soy como súper crítica, como que a veces veo algo, un programa y a mí no me parece, y gracias a dios, por el puesto que tengo, tengo la posibilidad de comunicarme con los altos mandos dentro de cada dirección, por ejemplo...ayer estuve con el delegado provincial de SERVIU, tú ya no hablas con la gente que está en el mismo nivel que tú sino que hablas con la gente que está un poquito más arriba, entonces eso te permite también hacer sugerencias de las cosas que uno ve y que cree que no están bien. Por ejemplo yo trabajo con los subsidios, con el DVC 1 DVC 49... y yo a veces pregunto y digo ya ... Pero ¿qué opción yo tengo con alguien que no tiene capacidad de ahorro? Y ellos me dicen es que no hay, entonces ahí yo tengo la posibilidad de plantear, a lo mejor no me toman en cuenta pero si lo dejo dentro de una reunión y como que a ellos al menos les pica el bichito que se necesita otra alternativa para quienes no tienen capacidad de ahorro. Entonces yo creo que esa es la intervención más grande, yo estoy con las personas, veo sus necesidades pero a la vez tengo la posibilidad de hacerlas llegar a quienes toman las decisiones porque ese cambio no va a pasar por mí.

- **¿Te gustaría agregar algo más?**

No, porque creo que me preguntaron todo.

Transcripción entrevista 5.

Nombre entrevistado: (Entrevistado 5; E5).

Año de titulación: 2011.

Fecha de Entrevista: 20-06-2014.

Hora de inicio: 11:57 **Hora de término:** 13:15

- **Desde tu experiencia, ya cuando empezaste a trabajar como Trabajadora Social para ti ¿qué crees que influyó en que tú encontraras trabajo?**

E5: Cuando yo estaba haciendo mi tesis eeh, me ofrecieron hacer la práctica profesional en Valparaíso y a un compañero le ofrecieron en SIGLO VERDE, que es una empresa de construcción y mantención de áreas verdes acá en Viña, que queda cerca de la sede antigua de donde estábamos y mi compañero no cumplía como con el perfil de lo que andaba buscando la empresa; hicimos un cambio y yo fui a la entrevista y era una ex compañera de colegio Morin Musso, o sea de la universidad, quien era la asistente social y estaban buscando que la persona que hiciera la práctica y después se quedara ahí porque ella estaba embarazada, entonces la persona que se quedaba iba a ser su... la persona que la iba a reemplazar por los meses que se tenía que ir, se iba con su pre y post natal. Eeeh hicimos una entrevista, estaba ella, estaba el jefe de recursos humanos y estaba el gerente de la empresa y, bueno yo no tenía experiencia laboral más que mis prácticas profesionales y en realidad... yo me iba directamente al departamento de recursos humanos y al área de bienestar, entonces tampoco yo tenía experiencia en eso pero igual eeeh me dejaron; eeh estuve ahí por los meses que duro el pre y el post natal de Morin y me desarrollé en el área de bienestar, o sea, la empresa en si era una empresa muy chiquitita para tener un departamento de bienestar creado, o sea, que nosotros éramos como un apéndice del área de recursos humanos, donde yo cada cosa que quería hacer con los trabajadores primero tenía que consultarlo al jefe de recursos humanos, al gerente, para ver si a ellos les parecía mis propuestas, porque en si no había como nada escrito, ni un reglamento, ni un manual de algo, que decía, no sé, los trabajadores desde 65 años ; porque ellos eran trabajadores generalmente son de ... adultos mayores, entonces de los 65 a los 70 no se po, tienen este beneficio, no había como nada, entonces había que crear muchas cosas ¿ya? entonces lo único que se regía o lo que más hacía en ese momento era el tema de la caja de compensación; ver las asignaciones familiares, ver el tema de las licencias de repente, que son cosas igual que no... no es tan difícil; eeeh, después de eso, bueno y al mismo tiempo estaba haciendo la tesis, o sea igual estaba como un poco colapsada, si po por que trabajaba de lunes a viernes , de 9:00 a 6:30 y después me tenía que ir a hacer la tesis, igual estuve un poquito estresada, ... pero después yo igual hice mi investigación, ahí mismo hicimos, en SIGLO VERDE, y también hicimos nuestra tesis y les sirvió mucho nuestro estudio, porque lo hicimos, nosotros lo hicimos, la tesis era sobre si influía el endeudamiento y sobreendeudamiento en el estrés laboral, si tenían incidencia alguna y al final nos arrojó que no, que no tenía relación, o sea que si un trabajador estaba estresado, o sea tenía deudas, ir a trabajar, o sea ir al trabajo no le causaba ningún estrés las deudas, en el trabajo, y no le causaba mayor preocupación, era como un distractor. Eeeh luego de eso me fui a otra empresa; porque este era un holding que se dedica a la construcción y mantención de áreas verdes, hay otros que son los que sacan la basura acá en Viña, los otros que cortan los árboles, entonces es un holding de tres o cuatro empresas; y me fui a otra empresa que era Alto Jardín que hay también estuve en el departamento de recursos humanos como asistente social entre comilla, porque no cumplía mucho el rol de asistente social, si no de administrativa de recursos humanos , porque también eran muy pocos trabajadores y yo presente proyectos y cosas pero en realidad como que a la empresa no le importaba mucho el bienestar de los trabajadores; entonces las condiciones para que ellos trabajaran no eran las mejores, de repente cumplían con los implementos de seguridad que de repente la mutual o por quienes se rijan ellos se los pide, pero con respecto a lo que ve directamente la trabajadora social como el bienestar o de cómo está la familia, como está el trabajador, si tiene problemas o en que nosotros lo podamos ayudar en algún beneficio que tenga la empresa para ellos, nada, o sea cero.

- **¿Y cómo lo hacías?**

E5: Era complicado porque yo... por eso te digo como que estuve mas cumpliendo funciones de recursos humanos, ver el tema de las contrataciones, las remuneraciones mas que le tema social, entonces igual no fue una jooh!... un trabajo que me agradara mucho, pero en ese tiempo igual estuve buscando trabajo en algunas otras organizaciones, alguna otra institución acá en Viña, ¡y no! No me fue bien, no encontré nada, de hecho estuve tres meses, de los tres meses que estuve en esa empresa y no me fue bien no encontré nada, fui a entrevistas si pero eran de concursos públicos que hacían en el SERVIU, hacían en la Municipalidad de Valparaíso y tampoco me fue bien porque igual a veces en la muni hay que tener como conocidos, alguien tienes que tener ahí, no es que te acepten de buenas al tiro; y después de eso una compañera me dice que, Bárbara Venegas, una ex compañera también de nosotros que fue de la primera generación de trabajo social que salió de la universidad, andaba buscando un remplazo en mmm, para ella porque ella se iba con su pre y post natal y ahí vine yo a Sodimac, mande el currículum, me hicieron una entrevista, me hicieron unos test psicológicos y quede, eehh se terminó el tiempo del pre y post natal de la Bárbara y me dejaron trabajando, porque acá en la quinta región son hartas tiendas, son como 6 o 7 tiendas que están acá en Viña, belloto y Valparaíso y habían dos asistentes sociales que eran Claudia Venegas y la Bárbara que no daban abasto.

- **¿Para todos?**

E5: Claro, porque nosotros no estamos por ser una semana completa en una tienda, si no que depende de la dotación que tenga la tienda eehh, son las horas que trabaja un asistente social. Por ser esta tienda tiene aproximadamente 220 o 240 trabajadores, entonces acá debe tiene que haber un asistentes sociales tres veces a la semana, por la dotación, por ser en los constructores que son más pequeños, pueden estar un día y medio la asistente social o a veces dos, si es que, entonces en las tiendas mas chiquititas que tienen a lo mejor 200 trabajadores o 150 la asistente social esta dos días. Por eso yo ingresé, porque las niñas no daban abasto y ahí se hizo una redistribución de las trabajadoras sociales y cada una quedo con dos tiendas, y la que tenia los constructores quedo con tres porque ella ve... los constructores no quitan tanto tiempo.

- **¿Y ustedes que hacen acá?**

E5: Nosotras eehh, bueno vemos todos los beneficios que tiene la compañía, porque nosotros, si bien a veces los sueldos, las remuneraciones no son muy altas pero si tenemos varios beneficios y que son muy buenos para ellos. Yo acá en Viña, bueno nosotros en las tiendas no trabajamos con ninguna jefatura, o sea yo no dependo de la jefa de recursos humanos ni del gerente de la tienda; yo tengo mis jefas que están en Santiago y nosotros tenemos una oficina central en Santiago donde trabaja, se llama Departamento de Calidad de Vida, en vez de Bienestar como se llama en algunas empresas, acá se llama Departamento de calidad de vida, eeh donde trabajan acerca de 7 u 8 asistente sociales, una es la jefa y las otras son las coordinadoras que, como hay asistentes sociales a lo largo de todo Chile, hay coordinadoras por regiones; entonces yo cualquier cosa llamo a mi coordinadora, ¡sabes que, tengo este problema, no sé cómo resolverlo! Y ella me ayuda. Porque antes teníamos una jefa para todo Chile y la colapsábamos un poco con tanta demanda, porque somos una asistente social por tienda y somos alrededor de 57 más o menos, a veces en cada ciudad, dependiendo de si la ciudad es muy grande se van haciendo mas y mas tiendas, entonces tienen que haber más asistentes sociales. Yo principalmente, como les decía, veo el tema de los beneficios que la compañía tiene casi eehh 87 beneficios para los trabajadores, que se dividen en salud, vivienda y educación, eehh para cada uno de esos beneficios, el trabajador debe tener una antigüedad de 3 a 6 meses contrato indefinido. Nosotros ahora, les voy a mostrar, tenemos una libretita que se las entregamos hace poco a todos los trabajadores de la tienda que la envió el departamento de calidad de vida, con un resumen de los beneficios que tiene la compañía para ellos ¿ya?, por ser acá tenemos lo que es el departamento de calidad de vida, todos los beneficios que son para la familia; les voy a leer algunos, como el bono y permiso por matrimonio en caso de que un trabajador se case, tenga un hijo recibe un bono y se le dan los días de permiso correspondiente, también las trabajadoras que son mamás ¡yo también voy a ser mamá; todas tienen que tener esto (señala chapita de futura mamá), las que están en el primer piso porque algún cliente o algún trabajador les puede pedir que tomen una caja muy pesada y ellas no

pueden correr ningún riesgo; por ejemplo el beneficio de la futura mamá, cuando viene la trabajadora a contarme que va a ser mamá yo les entrego esta chapita y les hago entrega de un pequeño manual donde habla... tiene tips, están los beneficios a los cuales ella puede acceder, como se tienen que tomar los permisos cuando tienen que tomar las licencias, y todo eso, entonces yo le doy este librito y cualquier duda que tenga me viene a ver y yo le resuelvo todas las dudas; la mamá que queda embarazada y vuelve a trabajar tiene dos opciones, tiene derecho a sala cuna hasta que sus bebés cumpla dos años o un bono compensatorio que en el caso que la mamá no quiera llevar a su bebé a sala cuna, se le da un dinero para que busque a alguien que le cuide al bebé, y al igual que en todos lados se puede tomar su descanso post natal completo o parcial y también le puedes ceder las últimas 6 semanas al papá. Eeh ¿qué más?, bueno para navidad nosotros entregamos una caja con regalos; cuando se hacen las celebraciones acá, bueno acá nosotros hacemos muchas celebraciones, para el día del papa, para el día del niño, todo eso lo organiza el asistente social.

- **¿y cómo te resulto insertarte en esta área, que igual para nosotros, de formación, es poco explorada?**

E5: Mira sabes que yo al principio estaba súper... eeh yo siempre decía ¡no! que las asistentes sociales de recursos humanos me cargan porque no cachan nada de la realidad, de lo que pasa, nunca van a terreno, para mí eras las asistentes sociales empaquetadas, que no conocían como la realidad. Eeh yo en realidad ingrese acá no porque quise en algún momento llegar a recursos humanos, o sea jamás en mis planes estuvo llegar a bienestar, siempre quise estar trabajando en un consultorio u hospital, de hecho espero poder hacerlo en ningún momento, pero estando acá me doy cuenta que igual estaba equivocada con lo que decía, o sea yo me rijo por un sistema que viene de Santiago, pero yo estoy abierta a hacer cualquier actividad, cosa que vaya en ayuda a los trabajadores, también voy a terreno, también tengo que ir... a lo mejor no voy a la municipalidad a lo mejor, porque somos una empresa privada entonces los beneficio y todas las cosas que tenemos nosotros es para que el trabajador tenga que salir lo menos posible de su trabajo y generalmente tratar de hacer todos nosotros acá; a lo mejor en eso estoy en deuda conmigo misma de quizás a lo mejor interiorizarme más o saber más de las cosas de gobierno, de las entidades públicas, pero aun así hay trabajadores que no cachan nada y tienes que ayudarlos y ¡pucha sabe que ya el día que usted no sepa hacer el trámite de la municipalidad con respecto a de postulación de subsidio y que se yo, ¡ya! en el último caso voy yo con él y acompañarlo y que se yo pero siempre estoy buscando por ser, ahora que vienen las postulaciones a subsidios me contacto con cooperaciones habitacionales, la caja de compensación también me brinda apoyo en ese sentido, entonces vienen personas a veces del SERVIU, vienen personas de otros lados donde le hacen charlas a los trabajadores, donde tenemos constructoras donde los trabajadores ni siquiera tienen que ir ellos al SERVIU a postular a los subsidios si no que ellos los postulan, entonces igual le tratamos de hacer la pega más fácil a ellos que tienen poco tiempo, porque acá igual los que trabajan full tiene uno o dos días libres a la semana y de repente les toca los fines de semana entonces en la semana no tienen tiempo de poder hacer sus trámites, pero; en si a mí me gusta este trabajo porque de hecho igual tengo que coordinar redes de repente, por ser ahora eeh, nosotros tenemos el plan “Buen Vecino” que se llama que es de responsabilidad social y empresarial, donde la empresa todos los años hace una donación eeh no monetaria si no que nosotros vamos a arreglar una infraestructura de algún jardín que se esté en vulnerabilidad social de alguna entidad, donde se presenta un proyecto, este proyecto lo hago yo eeh donde les cuento a la gerencia de la tienda que tenemos esta escuela que están con vulnerabilidad social, que podemos ir quizá a arreglarles las repisas a pintarles.

- **¿Y eso se elige, por qué? ¿Por los trabajadores?**

E5: Los trabajadores traen los proyectos, o sea, ellos me dicen mira yo tengo esta escuela y quisiera poder hacer esto, ya denme los datos y yo contacto a las personas o el proyecto y después son siempre 3 proyectos se lo presento a la gerencia y la gerencia decide, pero generalmente se ayuda al que tenga más vulnerabilidad, nosotros tenemos una plata que nos mandan de Santiago y empezamos a hacer estas obras que lo hacen los mismo trabajadores de la tienda en sus tiempos libres eeh acá lo hacemos por el voluntariado, ya porque tampoco es la idea de que el trabajador salga de la tienda a hacer esto y pierda

horas de trabajo porque tenemos que pensar que esto es un negocio igual que aunque tengamos muchos beneficios y esas cosas igual es un negocio y eso es para la compañía.

- **¿Hay aspectos que para la formación académica que pienses que te ayudaron o que te influyeron en tu inserción?**

E5: O sea, yo creo que ahora que estoy en recursos humanos me sirvió mucho saber de administración, porque de repente hay cosas que los trabajadores vienen a preguntarme que no son solo los beneficios, que también vienen a preguntarme que tienen problemas eeh con sus contratos, de repente con normativas de reglamento, del hecho de al trabajo también que de repente son normativas que no tienen claras porque nosotros nos regimos mucho eeh tenemos reglamentos internos todo en base al código del trabajo, entonces de repente en administración hay cosas que los mismos trabajadores vienen a preguntar, entonces igual es bueno tener la base; en ese sentido a mí me ha ayudado en eso eeh, pero si igual encuentro que a veces tan en deudas la universidad en pasar, bueno es como una opinión súper personal en tanto contenido de las teorías y cosas así, porque de repente hay cosas que por ser si tú te sentaí acá de repente un día y te vienen a preguntar y usted me puede decir ¿qué es lo que es el subsidió?; ¿Cómo postulo al subsidio?; ¿Cómo lo hago para hacer el trámite de FONASA?; ¿Cómo paso a mi hijo como carga legal? o cosas así, que la universidad no te las enseña, entonces de repente son cosas que se ven el día a día o estar como más en la contingencia, como que de repente, bueno igual yo sé que a lo mejor cada uno tiene que seguir interiorizándose y averiguando, o sea, lo se súper bien pero de repente igual que temas que yo cuando me vi enfrentada al principio que estaba trabajando no sabía y tuve que buscar y averiguar para poder darle una respuesta, porque tú a los trabajadores no podí darle una respuesta chamulla, ni tampoco no estar segura porque no les das credibilidad po y es súper importante que la asistente social tenga mucha credibilidad, porque o sino después me ha pasado que escucho comentarios, no míos sino de otras colegas, pero si ella no hacia na po si uno le iba a preguntar y nunca le daban respuestas o en verdad nunca sabían algo cuando uno le preguntaba, pero igual es fome que un trabajador se exprese y diga esas cosas de ti, porque se supone que nosotros por algo estamos acá po... así que eso po, no sé qué más les puedo contar de mi trabajo.

- **y en cuanto a las expectativas que tú tenías antes de ingresar al trabajo, no solamente a este trabajo sino a trabajar cuando te titulaste, ¿cómo tú ves esas expectativas que tenías de un inicio y ahora?**

E5: Yo creo que se han ido completando a lo largo del tiempo, porque de partida uno ve las expectativas de encontrar un buen trabajo, o sea, ahora yo creo que lo encontré acá, porque esta es una empresa que te da sustentabilidad en el tiempo, que no es una empresa que a lo mejor estés 6 meses y después te diga: no sabes que...no.

Acá te dan posibilidades quizás te dan oportunidades a lo mejor cuando uno, porque nosotros siempre estamos siendo evaluados tenemos evaluación de desempeño y cosas así, entonces tú te empeñas en hacer tu trabajo cada vez mejor eh, a mí me gusta esta compañía eh por el tema de los beneficios que tenemos también para los trabajadores porque yo también me incluyo, porque también son para mí, todos los trabajadores sin distinguir jefaturas, ni sueldos, ni nada de eso eh para todos son iguales eh. Y yo creo que si cumplí mis expectativas de encontrar un trabajo seguro y un trabajo que me dé sustentabilidad en el tiempo que yo creo que es lo que todos buscamos para poder quizá desarrollarnos, también no solo profesionalmente sino que personalmente. Pero si siento que estoy en deuda con lo que yo les decía eh con el tema que... yo me muero de ganas de trabajar en un consultorio de un hospital, estar ahí donde las papas queman, o sea, me encanta eso de estar ahí y yo creo que estoy como en deuda con eso, igual recién llevo 2 años trabajando, o sea, yo salí de la universidad y no he parado yo no he tenido vacaciones ni nada, porque justo como tuve en periodos tan cortos en dos empresas no alcance vacaciones y ahora que me tocaban vacaciones acá prefiero guardarlas cuando me vaya con mi pre y mi post, entonces, pero eso más que nada yo he logrado cumplir mis expectativas profesionalmente, porque me he podido desarrollar acá libremente, o sea, acá no me ponen trabas si yo quiero hacer un proyecto de vida sana, porque quiero que todos los trabajadores de la tienda ahora se pongan a hacer ejercicios y tengamos alimentación saludable, eso lo tenemos, eso también lo veo yo, entonces igual mi trabajo acá abarca mucho, entonces

igual es entretenido, porque eso igual te tiene que gustar, porque de repente a mí me pueden mandar de Santiago todos los meses una planificación y si a mí no me gusta?.

- **¿Igual mandan las planificaciones?**

E5: O sea, yo me junto con mi jefe y nos dice, mira chiquillas el mes de enero vamos hacer, a lo mejor vamos a lanzar el plan buen vecino, en febrero vamos a lanzar la campaña del menos tabaco más tú, porque nosotros nos preocupamos de todo, o sea, tenemos alimentación saludable, tratamos de que los trabajadores hagan deportes, de hecho el casino cumple con menú saludable e hipocalórico, entonces no es solamente el saludable, sino también, el hipocalóricos para las personas que no quieran bajar de peso pero tampoco se quieran morir de hambre y tienen una alimentación saludable igual eso también lo veo yo, veo el tema del casino que se cumpla, los menús que se están dando, que se cumpla la higiene, las colaciones saludables, los desayunos saludables, que tengamos una gama para que el trabajador pueda escoger, me entienden, que más? Y todos los meses van saliendo actividades nuevas, hace poco terminamos todos los beneficios educacionales que tiene la compañía para los trabajadores, que son casi 15 beneficios en donde ellos pueden acceder que es para el trabajador que estudia y para los hijos que son carga legales de ellos y que también estudian, entonces, igual son súper buenas porque...bueno. A todo esto se hace una postulación de todos los beneficios, pueden postular a ganarse un computador, a que se les dé un reconocimiento a la excelencia donde todos los meses SODIMAC le hace un aporte al trabajador que tiene a su hijo estudiando en la universidad, le hace un aporte de \$200.000 todos los meses, que no es menor, entonces, igual son buenos los beneficios que la compañía les da. En salud tenemos un seguro súper bueno, que es una cooperativa que es CERMECOF que a nosotros nos reembolsa el 50% de exámenes de todo lo que nosotros nos hagamos y además si tenemos que comprar en recetas médicas también nos reembolsan el 50%, entonces eso no deja de ser menor para los trabajadores que de repente acá ganan un poco más que el mínimo, porque acá no excluye nada solamente tengan los meses de antigüedad, que son de 3 a 6 que pasan a ser contratos indefinidos.

- **¿Y esos beneficios son para ustedes igual?**

E5: Para nosotros igual sí; para todos, también tenemos beneficios por si el trabajador se compra una casa y tiene un año para canjear este aporte por adquisición de la vivienda, entonces, yo trabajando me tares la escritura de la vivienda veo si la casa es de él cuantas UF les salió y nosotros le reembolsamos si la casa le salió más de 1500 UF le reembolsamos 25UF, si la vivienda le salió menos de 1000 UF le reembolsamos 20 UF, que son por lo más o menos \$ 400.000, entonces, igual son beneficios súper buenos, además que ellos tiene el beneficio del costo 0 que lo pueden habilitar con la escritura de la casa también eh, que los materiales de construcción cualquier cosa ellos lo pueden comprar al mismo precio que SODIMAC los compra, o sea, si ese lápiz vale \$1 para SODIMAC ellos lo pueden comprar a \$1 peso y no al precio que está en la tienda. Entonces igual son...

- **En ese sentido ¿cómo tu visualizarías tus condiciones de trabajo en estos momentos; tus condiciones laborales?**

E5: si yo no estuviera acá ponte tú, ¿así como condiciones de salir o acá mismo?

- **No, tus condiciones laborales como en el salario, contrato, ¿cómo lo visualizarías eso?**

E5: acá mira eh , yo trabajo muy a la par con el equipo de recursos humanos entonces acá nosotros somos como un equipo siempre tratamos de estar alineados, entonces yo en ese problema, porque yo a veces como estoy acá tres veces a la semana o dos veces hay días que yo me pierdo y no sé lo que pasa, entonces igual es súper bueno para mí trabajar alineada con ellos porque ellos me cuentan o me llaman por teléfono y me dicen, por ejemplo cuando paso el incendio de Valparaíso nosotros tuvimos damnificados. _____ sabes que necesitamos que estos días estés acá, porque la trabajadora necesita que vayas a terreno, necesitamos un informe social, para ver de qué manera iba a ayudar la compañía, entonces, en ese sentido yo no tengo problemas eh, también con las otras asistentes sociales que somos de la V región siempre estamos en línea, por ejemplo yo tengo una duda de algo, por *watshap* o nos llamamos por teléfono y siempre estamos en contacto para también trabajar siempre en la misma línea, entonces como

en ese problema, o sea, no tengo problema en eso eh y encuentro que el... bueno ahora me he visto un poco más limitada por el tema del embarazo que no puedo andar de allá para acá, pero aun así igual la asistente social acá, por lo menos por los comentarios que a mí me han hecho los mismos trabajadores que la labor que cumplo igual ha sido eficiente porque les doy respuesta al tiro, no los dejo esperando, porque a lo mejor yo les digo no vengo esta semana, veamos lo la próxima, no. Trato de siempre saldar todos los temas con ellos, porque para mí es súper importante el trabajador y espero también poder seguir acá en la compañía, porque igual a nosotros nos hacen una evaluación todos los años que es la evaluación de desempeño que van con notas, donde lo hacen la gerencia y el equipo de recursos humanos, donde evalúan mi labor acá, entonces yo igual me proyecto acá a futuro; ser jefa de recursos humanos, a lo mejor no es tanta la diferencia entre la jefa de recursos humanos y la asistente social en cuanto a renta acá, porque acá los sueldos no son tan grandes, pero por lo menos no son malos, o sea, no es un sueldo que puede estar ganado una colega que trabaje a lo mejor en una ONG, no... y mis aspiraciones es ser jefa de recursos humanos de acá de la compañía, no tanto por el tema de lo monetario como les decía, sino porque te da un plus diferente ser asistente social y jefa de recursos humanos porque después si yo quiero buscar trabajo en otro lugar ya tener la experiencia de ser jefa de recursos humanos y además ser asistente social te abre otras puertas, de hecho hay muchas colegas que así lo hacen acá y... porque acá nosotros aspiraciones a otros puestos como acá ser jefa de recursos humanos y después ser gerente, pero nunca ha pasado que una asistente social ha sido gerente, pero si llega a ser jefa de recursos humanos y ahí también el trabajo igual la jefa de recursos humanos igual de repente cumple un rol importante acá en la tienda, porque cuando no estoy yo es casi ella la que de repente hace mi labor de asistente social, hace contención a los trabajadores los orienta eh, también no está como tan perdido de la realidad, que de decir ya soy jefa de recursos humanos y dejo totalmente de lado lo que es ser asistente social, como que se complementa a la vez, entonces yo igual... esas son mis aspiraciones, igual o para ser jefa de recursos humanos uno de los requisitos es ser, te piden ser eh.

Donde lo hacen la gerencia y el equipo de recursos humanos, donde evaluar mi labor acá entonces yo igual me proyecto acá eh a futuro ser jefa de recursos humanos. a lo mejor no es tanta la diferencia entre la jefa de recursos humanos y la asistente social en cuanto a renta acá, no es tanto, porque acá los sueldos no son tan grandes, pero por lo menos...eh... no son malos... o sea no es un sueldo que...a lo mejor, pueda estar ganando una colega que trabaje a lo mejor en una ONG...No!... y mis aspiraciones son ser jefa de recursos humanos de acá de la compañía, no tanto por el tema de lo monetario como les decía sino que te da un plus diferente ser jefa de recursos humanos y trabajadora social porque después si quiero buscar trabajo en otro lugar, te da otro plus, te abre otras puertas. Muchas colegas que así lo hacen acá, porque nosotros aspiraciones a otros puestos es jefa de recursos humanos y después gerente, pero ninguno ha sido gerente, pero sí llegar a ser jefa de recursos humanos. La jefa de recursos humanos igual cumple un rol súper importante acá en la tienda, porque si no estoy yo está acá hace contención a los trabajadores, los orienta, de repente hace mi labor de asistente social eh...también... no está como tan perdido de la realidad, que ... o sea de decir ya!... soy jefa de recursos humanos y después dejo totalmente de lado como ser asistente social, como que se complementa a la vez, igual esas son mis aspiraciones... para ser de recursos humanos, uno de los requisitos es, o sea te piden ser ingeniera comercial, asistente social, psicóloga, eso como que te piden para poder postular al cargo, entonces igual como que cumpliría lo que te piden.

- **Está dentro de lo que te piden.**
- **Y esta pregunta es un poco más personal, ¿tú actualmente vives con tu familia de origen?**

E5: No.

- **¿Cómo fue independizarte?**

E5: Cuando iba en la Universidad salí de mi familia, cómo que... yo soy de san Felipe y me vine a estudiar a Viña, entonces... salí ahí de la casa...y ya después... como les contaba, la oportunidad cuando estaba en la universidad se dio para seguir trabajando, entonces ahí ya... me independice completamente,

o sea, tampoco fue algo que me costó, porque... o sea, yo siempre me imagine que... a lo mejor... no sé, el primer sueldo ... iban a ser \$200.000 pesos, porque a uno siempre le dicen vas a ganar poco *al principio, pero no fue tan así*, yo o sea pero tampoco tuve un sueldo wow, pero eran \$350.000 que antes... a las \$15 lucas que me daban mis papas a la semana... igual era arto. Empezé a ahorrar, te empiezas a organizar de otra forma, y después me pedían el certificado de título para subirme las *lucas*, y me las subieron a \$500, y chuta, estaba súper contenta con \$500 *lucas* porque en otras empresas, en otras organizaciones... \$450.000... eh... entonces igual es fome. Yo siempre he trabajado a honorario, siempre me han pagado mis cotizaciones y todo, pero igual eso creo que importa, porque otros colegas pueden ganar \$800.000 pero son a honorario, igual eso es fome... Yo, Ahora... bueno, por eso no me costó independizarme, después llegue acá y obviamente después las *lucas* eran más; de hecho cuando me hicieron la entrevista, me preguntaron: *¿Cuáles son sus pretensiones de renta?*. - \$500.000 pesos. - *ahh súper bien, porque acá son \$650.000*. - Y yo: wow, voy a ser millonaria!, sipo. Y de hecho mi sueldo era de 650 y ahora como yo estoy en una tienda acá en Viña y en otra tienda, a mí se me paga un bono, ponte tú \$100.000 pesos más entonces igual está... mi renta por eso no se diferencia no de la JDR, o sea de la jefa de recurso humano eh... entonces igual, es un sueldo bajo en comparación a otros compañeros que trabajan a honorario; que igual es súper *fome* trabajar a honorario, o sea para mí en lo personal que he estado siempre trabajando con contrato.

- **En cuanto a los campos laborales. Analizando la trayectoria histórica de los trabajadores sociales ¿Qué cambios consideras que ha sufrido el rol del trabajador social, a partir de la experiencia que tú has tenido inserción profesional?**

E5: Eh...principalmente el asistencialismo, ha cambiado bastante por las nuevas reformas y las nuevas políticas que han salido porque, antes, bueno acá igual mi trabajo aquí es un poco de repente asistencial, porque de repente, en el caso de los damnificados de Valparaíso que tuvimos nosotros, bueno... hicimos informes sociales, en general la compañía regalo un refugio, que no es lo mismo que una media agua, pero igual, lo que hicimos fue que la regalamos, pero igual entendemos el contexto y la situación, pero yo creo que ha cambiado mucho, porque ahora las personas, o sea principalmente el trabajador social es el que le da las herramientas a la persona para que salga afuera y pueda enfrentarse... a cualquier situación, de adversidad o no tanto, lo podemos ver en otra situación de alguna institución pública, sobre todo en el hospital, donde hay muchas personas que no tienen las herramientas para poder eh eh no sé po, eh... ganar las cosas o beneficios que de repente quieran hacer y en ese sentido encuentro que el trabajador social ahora como que juega un papel fundamental, porque nosotros prácticamente le damos las herramientas, por lo menos yo igual acá trato de hacerlo. O sea, yo le explico hasta en chino, les pongo un montón de situaciones, un montón de cosas, para que después cuando ellos tengan que ir a hacer el proceso solos no se sientan engañados, puedan hacerlo bien y tengan buenos resultados. Así que en ese sentido, encuentro que ha cambiado la profesión en arto, en arto, que de hecho, conversando a veces con mis otras colegas; también po, ellas también, generalmente tratan de darle la orientación necesarias y las herramientas para que ellos puedan desarrollarse....

Eso.

- **Desde tu formación crítica y tu ejercicio profesional ¿qué implicancias éticas, o contradicciones, tensiones éticas ha involucrado el desempeñarte profesionalmente durante este proceso de inserción?**

E5: Mira, de repente es como que...se limita mucho a veces la... de querer ayudar más a las personas de repente. Ponte tú, nosotros trabajamos acá en la compañía, tenemos un código de ética; donde salen todas las conductas que debemos tener los trabajadores que trabajamos en SODIMAC para que después no se vea mal interpretado y nadie piense mal de nosotras, como por ejemplo yo no puedo recibir ningún regalo de ningún tipo, de ningún cliente, de ningún trabajador, de ninguna manera, pero a veces; estoy poniendo un ejemplo, llega un trabajador y me trae una caja de chocolates porque le hice un favor... que, o los ayude en un "algo" que no les salía hace meses, y en agradecimiento te lo traen, entonces en ese momento tú... ¿cómo le dices al trabajador que...?, no si en verdad te está agradeciendo el trabajo que tú le hiciste... Entonces chuta, lo recibo pero no me lo guardo en mi cartera, voy y en el casino se los reparto a

todos para que todos comamos, ¿cachay? Para que se vea transparente y no como que - Oye la asistente social se guardó la caja de chocolate, como en esas cosas pero, alguna... crítica... o algo.... con respecto a la ética... es como eso.... de repente.... tienes un trabajador que su hijo estaba grave en la UCI y tenía que hacerse unos exámenes, un scanner y no tenía plata. Yo lo fui a ver y salía como, no me acuerdo, como 25 o 30 lucas, no era tanto, pero y... te juro, que a mí se me partía el alma, porque yo decía... yo tengo esa plata y... están llamando a familiares del sur para que les manden la plata, pero yo no puedo hacer eso... de repente... te encontraré en esas situaciones... donde no podí seguir ayudando, o sea tu labor de trabajadora social es esta... es orientar, es escuchar, derivar, *blablabla*... pero no podí llegar y pasarle la plata po... ¿cachai?, porque ahí estoy pasando otros límites, y es como eso porque en realidad yo tengo acá, por lo menos en este trabajo, tengo como súper mercado cual es mi labor y como tengo que actuar éticamente yo, de hecho yo soy la persona, que además de ser asistente social, yo soy la que tiene el rol de consejera e integridad, donde nosotros por ser, si tenemos caso de denuncia o consultas sobre acoso laboral, o sobre conductas que no me aparecen, viene un trabajador a contármela y yo lo puedo derivar o aconsejar o ver de qué manera ellos pueden dar solución a la inquietud que tienen. Tenemos una página de internet donde ellos pueden subir sus denuncias y consultas por alguna situación que ellos creen que no está bien, regido por el código de ética, y se hace una investigación a las personas y muchas veces tienen amonestaciones, con desvinculaciones... si ya lo que están haciendo es muy grave o se hace una desvinculación de las personas, da lo mismo tu cargo acá, o sea pueden ser jefaturas o un trabajador, o sanciones escritas, amonestaciones, cosas así... pero... eso es cómo lo único... en realidad no he tenido como ningún conflicto más grande con respecto a la ética ni respecto a alguna crítica.

- **Y la última pregunta ¿Qué significa estar para ti estar inserta en un mercado de trabajo bajo lógicas de acumulación de capital individual? O sea, en este sistema neoliberal donde el trabajo social tiene otros intereses... más de colectivo, sobre todo tú... que estás trabajando en una empresa... entonces, ¿qué significa para ti eso?**

E5: O sea para mí, yo no lo veo como algo negativo, porque en realidad eh... siempre yo acá voy a estar como a favor del trabajador, o sea no voy; en el sentido de que el trabajador tenga que hacer como mil horas extras para ganar más plata, no, no estoy como a favor de eso, pero sí ponte tú... si se puede contribuir a que se puede desarrollar horas extras porque tiene que ir a una capacitación, porque va a ser un mejor trabajador y va a aumentar su renta, porque va a tener otro encasillamiento acá, o sea yo feliz que lo haga... Pero... no sé... como que yo No lo veo como algo negativo.. Repítamela de nuevo, estoy como un poquito confundida. Porque es como que ¿el trabajador este trabajando muchas horas acá?, ¿en eso va enfocada tu pregunta?

- **Es que es sí, en el fondo, en tu área se generara una confrontación entre tus intereses más económicos, que vienen instaurados desde una lógica, y ... uno viene con una formación profesional que igual defiende sus intereses, ¿Qué te genera a ti eso?**

E5: Mira, no me ha tocado enfrentarme, y como les decía, acá esta como todo bien definido, entonces es como súper complicado que a lo mejor yo me vea como... en... en... esa situación, porque acá tratamos de ser todos muy par, muy par, independiente que el gerente gane más plata que la jefa de recursos humanos, solamente podríamos tener una discusión o algo, pero como que espero no verme reflejada nunca con respecto a eso tampoco, porque igual a veces es complicado tener discusiones y cosas así. Acá con respecto al trabajo y los intereses propios... es complicado. Yo a veces todas mis opiniones personales prefiero guardármelas, porque estoy trabajando po, ¿ya?, y en el trabajo tení que igual de repente callar unas cosas porque tu vení a trabajar, no vení a dar tu opinión. A lo mejor con tu jefe, pero como yo se que acá no tengo mi jefatura, yo prefiero ahorrarme todo tipo de encontrón, o sea tampoco me quedo callada cuando hay algo que no me parece... no!... pero acá, como te digo, acá se tiene como súper claro el rol de cada trabajador, el rol de cada persona, entonces, no hay como conflictos en eso.

